Slaheddine CHÉRIF Maher KAMOUN

# Le Fonctionnaire en Droit Tunisien

compte tenu des réformes introduites depuis l'ère nouvelle

## Volume I

## La carrière du fonctionnaire

Editions C.L.E.

© Les Editions C.L.E., Tunis, 2000
Tous droits réservés.
La loi relative à la protection des droits d'auteur interdit toute reproduction, même partielle, de ce livre.
Toute représentation, traduction, adaptation, par tous procédés, en tous pays, doit bénéficier de l'autorisation préalable de l'éditeur. En vertu de la loi, les infractions seront poursuivies en justice.

ISBN 9973- 828 – 34 – 8- LE FONCTIONNAIRE EN DROIT TUNISIEN
« Volume I »
© Editions C.L.E. Contributions à la Littérature d'Entreprise2000
Site web : editions cle.com
E- mail dg @ editions cle.COM
96, rue de Yougoslavie 1001 Tunis - Tél.: 343- 130 Fax: 349 –796

**Prix de vente public** : 12, $^{D}$ 500

Slaheddine CHÈRIF Maher KAMOUN

# Le Fonctionnaire en Droit Tunisien

*Compte tenu Des réformes introduites depuis l'ère nouvelle*

## Volume I

## La carrière du fonctionnaire

*Editions C.L.E.*

# CONTENU DE L'OUVRAGE

## Volume Préliminaire

- **Aperçu historique sur l'évolution des pouvoirs publics et de l'Administration en Tunisie**
- **Cadre général de la Fonction Publique**
- **Mise à Niveau de l'Administration**

## Volume I

**La carrière du Fonctionnaire**

## Volume II

- **Les Droits du Fonctionnaire**
- **La défense de ces droits**

## Volume II

- **Les obligations du fonctionnaire**
- **Le régime disciplinaire dans la Fonction Publique**

# VOLUME I

- **La carrière du Fonctionnaire**

# SOMMAIRE
# DU VOLUME I


Page

**Chapitre Premier**
L'accès à la Fonction Publique ..... 13

**Chapitre II**
Prise de fonction et confirmation ..... 109

**Chapitre III**
Positions ..... 144

**Chapitre IV**
L'évaluation des performances, du comportement, et du rendement des agents de la Fonction Publique ..... 189

**Chapitre V**
Le changement d'affectation des agents de la Fonction Publique ..... 211

**Chapitre VI**
L'intégration des agents de la Fonction Publique ..... 223

**Chapitre VII**
La fin de la carrière des agents de la Fonction Publique ..... 229

Les agents de la Fonction Publique sont recrutés, en principe, pour passer toute leur vie professionnelle dans l'Adminisration.

Leur recrutement est soumis à un ensemble de dispositions à caractère législatif et réglementaire **(Chapitre Premier)**.

Au début de leur vie professionnelle, ils sont soumis à une période probatoire dite période de stage, durant laquelle l'Administration évalue leur comportement, et leur aptitude professionnelle ; à l'issue de cette période ils sont confirmés dans leur emploi lorsque leur stage est déclaré probant **(chapitre II)**.

Durant leur carrière, les agents de la Fonction Publique sont placés dans une position statutaire **(chapitre III)**.

Le comportement de ces agents, leur compétence et leur aptitude professionnelle sont soumis à une évaluation périodique, **(chapitre IV)**.

Ces agents ne sont pas inamovibles **(chapitre V)** et peuvent changer de cadre **(chapitre VI)**.

La carrière des agents de la Fonction Publique prend fin normalement à l'âge de la retraite ; mais elle peut aussi cesser, avant cet âge **(chapitre VII)**.

# CHAPITRE PREMIER

## L'accès à la Fonction Publique

Dans tout système démocratique, les citoyens ont le droit d'accéder à la Fonction Publique sur un pied d'égalité, selon les mêmes conditions et sans aucune discrimination.

Le présent chapitre est consacré :

- à l'application du principe de l'égal accès à la Fonction Publique,
- aux conditions d'accès à la Fonction Publique,
- et aux modes d'accès à la Fonction Publique.

### Section I : Le principe de l'égal accès à la Fonction Publique

Tous les citoyens sont placés sur un pied d'égalité pour accéder à la Fonction Publique.

Ce principe tire sa source de l'article 6 de la constitution qui dispose que **"tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi".**

En outre le Pacte National signé le 7 Novembre 1988 dispose que **"le principe d'égalité n'est pas moins important que le principe de liberté, c'est à dire l'égalité entre les citoyens, hommes et femmes sans discrimination de religion, de couleur, d'opinion ou d'obédience politique."**

Ce principe est consacré, par ailleurs, par le Droit International.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 19 Décembre 1966 dispose à cet égard que **"Tout citoyen a le droit et la possibilité, d'accéder, dans des conditions générales d'égalité, aux**

**fonctions publiques de son pays"** (1).

Ainsi, les citoyens ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination pour accèder à la Fonction Publique ; leur candidature aux emplois publics ne peut être rejetée pour des motifs politiques, de religion, de race ou de sexe (2).

**1) Interdiction de la discrimination en raison de la race**

Quelle que soit leur race, la couleur de leur peau ou leur appartenance éthnique, tous les citoyens doivent pouvoir accéder à la fonction publique dans les mêmes conditions.

**2) Interdiction de la discrimination en raison de la religion**

L'article 5 de la constitution dispose que **"La république Tunisienne garantit l'inviolabilité de la personne humaine et la liberté de conscience et protège le libre exercice des cultes, sous réserve**

---

(1) Cf. aussi l'article 21 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

(2) La loi Française n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose dans son article 6 "qu'aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance éthnique.

Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes et les femmes peuvent exceptionnellement être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions".

Par ailleurs, l'article 6 de la Déclaration Française des Droits de l'Homme et du citoyen de 1789 garantit "l'égale admissibilité de tous les citoyens à toutes les dignités, places et emplois publics selon leurs capacités, et sans autre distinction que celle de leur vertu ou de leur talent".

**qu'il ne trouble pas l'ordre public"** (3).

En outre, le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose dans son article 10 qu'"**en aucun cas, ne peut figurer à ce dossier individuel** (de l'agent public) **une mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé".**

Ainsi, les emplois publics ne peuvent être réservés ou interdits en raison de la confession.

Toutefois, il n'est pas sans intérêt de rappeler qu'en Tunisie, l'Islam est constitutionnellement la religion de l'Etat et de son Président (4).

Par ailleurs, un Ministère des Affaires Religieuses a été institué le 9 Mars 1992.

Les articles 1 et 2 du décret n° 94-597 du 22 Mars 1994 fixant les attributions de ce ministère disposent notamment que **"le Ministère des Affaires Religieuses a pour mission générale de veiller à l'application de la politique de l'Etat dans le domaine religieux en arrêtant les méthodes et les programmes spécifiques aux affaires religieuses, afin de faciliter l'accomplissement du culte, de préserver les valeurs spirituelles, de s'opposer aux dangers du renfermement et de l'extrêmisme et de conserver les fondements civilisationnels de la personnalité tunisienne."**

---

(3) La liberté de conscience signifie le respect de toutes les religions. Toutefois, elle ne permet pas aux agents de s'adonner publiquement à des actes contraires à la foi musulmane.

(4) Cf. le préambule de la constitution qui proclame la fidélité aux enseignements de l'Islam et l'article premier de la constitution qui dispose que "la Tunisie est un Etat libre, indépendant et souverain, sa religion est l'Islam..." et l'article 40 qui exige des candidats à la Présidence de la République d'être de "religion musulmane".

Cf. aussi l'Islam en Tunisie après le 7 Novembre 1987 par Mohamed Slaheddine El Mestaoui. S.N.I.P - 1993.

Dans le cadre de cette mission, le ministère des affaires religieuses est chargé notamment de :

- coordonner les travaux et les activités relatifs aux affaires religieuses en collaboration avec l'ensemble des parties concernées,
- faciliter l'accomplissement du culte,
- prendre soin des mosquées et de l'ensemble des monuments religieux,
- superviser les cadres d'inspection et de prédication, les imams, les mouaddibs et les chargés des affaires des mosquées.

Par ailleurs, la liberté de religion ne se rapporte qu'à l'appartenance confessionnelle ; elle ne peut jamais permettre aux candidats à la Fonction Publique ni aux agents publics de porter atteinte à l'ordre public.

L'autorité administrative ne peut, à l'occasion d'un recrutement à un emploi public, exclure un candidat sur la base de son appartenance confessionnelle, mais peut toutefois écarter les candidats qui se sont manifestés par des actes ou des faits concrets préjudiciables à l'ordre public sous des pretextes religieux.

D'autre part, et par exception au principe de l'égal accès à la Fonction Publique, certains emplois ne peuvent logiquement être confiés qu'aux musulmans, tels que les emplois de Ministre des Affaires Religieuses, de Mufti ou de Ouaed ([5]).

La tradition musulmane elle-même, écarte les non-

---

(5) Toutefois, pour des raisons conjoncturelles, certains postes politiques importants ont été confiés au lendemain de l'indépendance à des non-musulmans.

musulmans des emplois importants de l'Etat (6).

En fait, la quasi-totalité des agents de la Fonction Publique Tunisienne sont musulmans, seule une infime minorité (composée essentiellement de femmes d'origine européenne épouses de nationaux), n'est pas de confession musulmane.

**3) Interdiction de la discrimination en raison des opinions politiques** (7)

Les emplois publics ne peuvent, en principe, être réservés ou interdits aux citoyens, en raison de leurs affinités ou opinions politiques.

L'interdiction de toute discrimination en raison des opinions politiques est pleinement justifiée depuis l'institution du multipartisme en Tunisie.

Toute décision écartant un candidat à un emploi public pour des considérations d'ordre politique est, en principe, nulle et non avenue.

Cependant, il convient là aussi de distinguer entre l'appartenance politique des candidats et la manifestation extérieure de leurs opinions.

En effet, si l'Administration ne peut pas écarter un candidat en raison de ses opinions politiques, elle est en droit de le faire au cas où le candidat se serait manifesté par des actes concrets ou des faits individuels contraires à la dignité de la Fonction Publique ou à l'autorité de l'Etat.

---

(6) Il y avait dans l'Islam deux catégories de Ministres : le Ministre de délégation qui détient un pouvoir de décision et dont la compétence n'est pas limitée, et le Ministre d'exécution, chargé de l'application des ordres émanant du khalif. L'appartenance à la religion musulmane n'est obligatoire qu'en ce qui concerne le ministre de délégation. Par ailleurs, le musulman scélerat ne peut pas gouverner, il en est de même, a fortiori, des non-musulmans (El Ahkam Es-Soltania -Abi Yala Ibn El Hussein El Farra Hambli - Librairie et Imprimerie Mustapha Halabi et fils - Egypte p. 16).

(7) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Mai 1954. Barel et autres p. 308.

L'appréciation de la gravité des actes ou des faits auxquels s'est adonné le candidat n'est pas toujours aisée ([8]).

Il est relevé par ailleurs, que la nomination à certains emplois supérieurs, tels que ceux de Gouverneur ou de Délégué, reste tributaire de l'appartenance politique des candidats. Pour ces cas, la discrimination politique ne peut entacher d'illégalité les nominations effectuées à ce titre.

**4) Interdiction de la discrimination en raison du sexe** ([9])

Toute discrimination en raison des sexes des candidats est en principe interdite au moment du recrutement et au cours de la carrière professionnelle.

Toutefois la loi admet certaines dérogations à ce principe justifiées par des raisons inhérentes à la nature

---

(8) Cf. Conseil d'Etat Français 3 Janvier 1962. Hocdé. p. 3.

(9) Selon la loi Française du 7 Mai 1982, le Gouvernement doit rendre compte tous les deux ans devant le parlement, des mesures prises pour garantir le respect du principe de l'égalité entre les deux sexes.

- Cf. "La Femme dans la Fonction Publique" - Kaouthar Telliche Aloui - Mémoire de recherches - Ecole Nationale d'Administration de Tunis - 1997.

des fonctions ou à des considérations de service ([10]) ([11]).

Ces dérogations sont admises à titre exceptionnel et doivent être prévues expressément par les textes régissant les corps des agents considérés.

Les dispositions dérogatoires doivent toutefois être explicites et ne doivent pas être formulées de manière vague ou imprécise.

L'article 11 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 dispose à cet égard que : **"sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions et qui peuvent être prises à ce sujet, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente loi".**

Par ailleurs, il est remarqué de façon générale, que

---

(10) D'après Ibn Jarir Tabari la femme peut rendre justice dans tous les domaines, toutefois l'histoire n'a pas signalé de femme magistrat durant les premiers siècles de l'Islam (histoire de la magistrature dans l'Islam : Mahmoud Ben Mohamed Ben Arnous - Imprimerie Masria Ahlia Haditha - Le Caire).

(11) Le Conseil d'Etat Français contrôle strictement ces exceptions. Il déclare illégale toute décision administrative qui, sans motif justifié par la nature des fonctions, prétendrait exclure de la Fonction Publique, une personne en raison de son sexe (Conseil d'Etat 11 Mars 1960. Ville de Strasbourg, Concl. A. Bernard DS 60,40).

Toutefois, il existe encore des corps réservés uniquement au personnel de sexe masculin.

En outre, les conditions d'accès à certains emplois ne sont pas toujours les mêmes selon que les candidats soient de sexe masculin ou de sexe féminin.

Par ailleurs, dans certains cas, il est possible de réserver un nombre de postes aux candidats de l'un ou de l'autre sexe (décret n° 84-457 du 25 Octobre 1984 - article 21 - loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984).

La loi Française dispose en outre que "les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux femmes dans l'obligation de travailler après le décés de leurs maris" (loi n° 75-3 du 3 Janvier 1975).

partout dans le monde, le Droit a évolué vers une ouverture de plus en plus grande des emplois publics aux femmes ; celles-ci ont en effet, au fil des années, montré leur capacité d'exercer, sans complexe et en toute compétence, tous les emplois, même ceux dont l'exercice requiert beaucoup d'autorité ou un minimum de force physique ([12]).

Le principe de la non discrimination entre les sexes est en outre consacré par le Droit International ([13]).

Cependant, il convient de remarquer que les statistiques font encore apparaître que, malgré une nette amélioration, l'égalité entre les deux sexes est loin d'être atteinte, notamment au niveau des emplois supérieurs ([14]).

En Tunisie la moyenne générale des agents du sexe féminin dans la Fonction Publique a dépassé durant l'Ere Nouvelle 34 % en ce qui concerne les emplois supérieurs et 50 % dans certains corps relevant des Ministères de l'Education Nationale, de la Santé Publique et des Affaires Sociales.

Il convient de noter que ces pourcentages sont les plus élevés d'Afrique et du monde arabe et ne sont pas loin des pourcentages enregistrés en Europe.

## Section II : Les conditions d'accès à la Fonction Publique

L'accès à la Fonction Publique est soumis à de nombreuses conditions ; certaines de ces conditions

---

(12) Cf. Conseil d'Etat Français 3 Juillet 1936. Delle Bobard. p. 721.

(13) Cf. Convention de l'ONU sur les droits politiques de la femme (1953) et convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1980).

(14) Table Ronde de Tunis de l'Association Internationale de la Fonction Publique Avril 1984 (Revue Servir éditée par l'Ecole Nationale d'Administration de Tunis).

sont à caractère général et se rapportent à tous les emplois, d'autres revêtent un caractère particulier, et touchent certains grades ou certaines fonctions uniquement.

## Sous Section I : Les conditions générales d'accès à la Fonction Publique

Ces conditions se rapportent :

- à la nationalité,
- aux droits civiques,
- à la moralité,
- à l'âge,
- aux aptitudes physiques, mentales et intellectuelles,
- et à la position vis à vis de la loi sur le recrutement de l'armée.

Ces conditions ne s'imposent pas uniquement au moment du recrutement ; elles doivent être remplies également durant toute la carrière ([15]).

**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 341, arrêt du 19 Novembre 1980.**
**Affaire n° 591, arrêt du 13 Janvier 1982.**
**Affaire n° 678, arrêt du 9 Mai 1983.**

### Paragraphe I : La condition de nationalité

Il est de tradition, partout dans le monde, de confier la gestion des affaires publiques aux seuls

(15) Cf. Chapitre consacré à la fin de la carrière.

nationaux ([16]).

La condition de nationalité conforte l'Etat dans l'exercice de sa souveraineté.

Par ailleurs, les nationaux sont considérés, a priori, mieux à même que quiconque, pour gérer les structures publiques de leurs pays.

La condition de nationalité permet aussi d'éviter que les citoyens soient concurrencés par des étrangers pour occuper les emplois publics nationaux.

**I - Eléments historiques**

Avant l'indépendance, les Français avaient le privilège de postuler les emplois publics de l'Administration Tunisienne ; les Tunisiens ne pouvaient, quant à eux, accéder qu'aux emplois subalternes et dans des conditions bien limitées ([17]).

Dès l'accès de la Tunisie à l'autonomie interne, les pouvoirs publics ont réservé aux seuls nationaux l'accès à la fonction publique ([18]).

Au lendemain de l'indépendance, l'une des préoccupations essentielles du jeune Etat Tunisien était

---

(16) A titre indicatif, la condition de nationalité est prévue au Maroc par le Dhahir n° 58-008 du 24 Février 1958 et en Syrie par la loi n° 1 du 20 Décembre 1984 etc... Certains pays arabes prévoient des dispositions particulières au profit des Palestiniens.

Pour l'Arabie Saoudite, cf. Revue d'Administration Générale n° 38 - Juillet 1983 -

(17) Cf. décret beylical du 7 Février 1936 (art. 4).

(18) Cf. décret beylical du 8 Septembre 1955.

de "tunisifier" sa fonction publique ([19]).

La nationalité tunisienne a été ainsi exigée comme condition d'accès aux emplois publics par les divers statuts généraux de la Fonction Publique.

Le statut du 12 Décembre 1983 dispose à cet égard dans son article 17 que **"Nul ne peut être nommé à un emploi** (d'agent de la Fonction Publique) :

**- S'il ne possède la nationalité tunisienne sous réserve des incapacités prévues par le Code de la Nationalité Tunisienne".**

## II - Attribution et acquisition de la nationalité tunisienne

La nationalité Tunisienne peut être attribuée ou acquise.

### 1) Attribution de la nationalité tunisienne

La nationalité tunisienne est attribuée, soit en raison de la filiation, soit en raison de la naissance en Tunisie.

#### A/ Attribution de la nationalité tunisienne en raison de la filiation

La nationalité tunisienne est attribuée en raison de la filiation aux :

- personnes nées de pères tunisiens,
- personnes nées de mères tunisiennes et de pères inconnus, ou n'ayant pas de nationalité ou dont la nationalité est inconnue,

---

(19) La circulaire n° 21 PC/FP du 9 Mars 1957 prescrivait à cet égard que : "dans le cadre d'un accord conclu le 12 Février 1957, les Gouvernements Français et Tunisien ont convenu d'un certain nombre de dispositions destinées à régler, à compter du 1er Avril 1957, la situation des fonctionnaires et agents titulaires Français en activité dans les Services Tunisiens. Tous les fonctionnaires et agents titulaires de nationalité française en activité dans l'Administration Tunisienne cesseront à compter du 1er avril 1957 d'être régis par le statut tunisien de la Fonction Publique. Ils seront intégrés dans les cadres français conformément aux dispositions de la loi française du 7 Août 1955".

- personnes nées en Tunisie d'une mère tunisienne et d'un père étranger.

**B/ Attribution de la nationalité tunisienne en raison de la naissance en Tunisie**

La nationalité tunisienne est attribuée en raison de la naissance en Tunisie aux :

- personnes nées en Tunisie et dont le père et le grand-père paternel sont eux mêmes, nés en Tunisie,
- personnes nées en Tunisie de parents apatrides résidant en Tunisie depuis cinq ans au moins,
- personnes nées en Tunisie de parents inconnus.

**2) Acquisition de la nationalité tunisienne**

La nationalité tunisienne peut être acquise par le bienfait de la loi ou par naturalisation.

**A/ Acquisition de la nationalité tunisienne par le bienfait de la loi**

La nationalité tunisienne peut être acquise par le bienfait de la loi (sous réserve de réclamer cette qualité) par :

- les personnes nées à l'étranger d'une mère tunisienne et d'un père étranger,
- les femmes étrangères épouses de tunisiens.

Dans ces deux cas, les personnes intéressées peuvent accéder sans délai à la Fonction Publique après avoir acquis la nationalité tunisienne.

**B/ Acquisition de la nationalité tunisienne par naturalisation**

Il est possible d'acquérir la nationalité tunisienne par naturalisation.

La naturalisation peut être accordée, par décret, aux étrangers justifiant d'une résidence habituelle en Tunisie pendant les 5 années qui précèdent le dépôt de la demande de naturalisation.

Cette condition de résidence n'est pas exigée :

- des personnes justifiant que leur nationalité d'origine était tunisienne,
- des étrangers mariés à des tunisiennes, et dont le ménage réside en Tunisie lors du dépôt de la

demande de naturalisation ;

- des étrangers qui ont rendu des services exceptionnels à la Tunisie, ou ceux dont la naturalisation présente pour la Tunisie un intérêt exceptionnel.

Toutefois, les personnes naturalisées sont frappées d'une incapacité temporaire ([20]) pour accéder aux emplois publics ; cet accès ne leur est permis que cinq années après la date de leur naturalisation.

Cette incapacité temporaire peut, toutefois, être levée par le décret de naturalisation ou par un décret ultérieur.

Il est souligné à cet égard que l'incapacité temporaire d'exercer un emploi public dont sont frappés les naturalisés n'est pas prévue uniquement par le Droit Tunisien ; plusieurs législations dans le monde en font état, nous en citons à titre d'exemple la législation égyptienne qui fixe la durée d'incapacité à 5 ans et celle du liban qui prévoit une incapacité de 10 ans.

Par contre d'autres législations comme celles de certains pays arabes du Golfe ne prévoient pas

---

(20) Cette incapacité temporaire est inspirée du Droit Français. En effet, en France, et jusqu'à 1934, l'accès à la Fonction Publique était pleinement ouvert aux naturalisés, sans aucune limite, ni restriction.

Mais, suite à la vague de xénophobie qu'a connue la France en 1934, et qui était due au chômage, une nouvelle législation est intervenue et est demeurée en vigueur jusqu'à 1946. Cette législation a prévu que les naturalisés ne pouvaient accéder à la Fonction Publique, qu'après 10 ans.

A la fin de la guerre, cette vague de xénophobie recula, et l'article 23 du Code de la nationalité ramena le délai de 10 ans à 5 ans, avec des dérogations en faveur des femmes étrangères mariées à des français et des naturalisés ayant participé à la résistance, ou ayant combattu volontairement pour la France.

La loi française du 17 Juillet 1978 (art. 53) a mis fin à cette incapacité temporaire. Depuis, aucune distinction n'est faite au niveau de l'accès aux emplois publics, entre les naturalisés et les autres citoyens français.

d'incapacité temporaire d'exercer un emploi public pour les naturalisés. Certaines de ces législations donnent même la priorité aux citoyens arabes originaires d'autres pays pour occuper des emplois publics non pourvus par des nationaux.

### III - Justification de la nationalité tunisienne

La possession de la nationalité tunisienne était, jusqu'en 1984, justifiée par la production d'un certificat dit de nationalité délivré par les services compétents du Ministère de la Justice.

La circulaire n° 13 du 23 Juin 1984 est venue modifier cette procédure en permettant aux candidats aux emplois publics de justifier leur nationalité par la simple présentation d'une copie de leur carte d'identité nationale.

Cette mesure pose toutefois un problème. En effet, les candidatures des personnes qui ont acquis la nationalité tunisienne par naturalisation et qui sont en conséquence frappées d'une incapacité de cinq ans d'exercer un emploi public, peuvent, par ce biais, être indûment acceptées ; la carte d'identité nationale ne faisant aucune référence à la date d'acquisition de la nationalité.

Il en est de même, lorsqu'un texte particulier exige la possession de la nationalité depuis au moins cinq ans ([21]).

---

(21) Cf. à titre d'exemple la loi n° 72-76 du 1er Août 1972 (art. 13), relative au statut des membres du Tribunal Administratif et le décret-loi n° 70-6 du 21 Septembre 1970, relatif au statut des membres de la Cour des Comptes (art. 13).

## IV - Accès exceptionnel des étrangers à la Fonction Publique [22]

L'Administration peut, pour certaines activités et sur la base de dispositions réglementaires particulières, recruter du personnel étranger, par voie contractuelle.

C'est ainsi, par exemple, qu'en application de l'article 55 du décret n° 93-1825 du 6 Septembre 1993, **"Les enseignants et chercheurs exerçant dans des universités ou des centres de recherche à l'étranger et d'une haute compétence reconnue, peuvent être nommés, par arrêté du Ministre de l'Education et des Sciences, en qualité d'enseignant chercheur visiteur à plein temps, pour une période déterminée, sur proposition du conseil scientifique de l'institution concernée et après avis du conseil de l'université".**

---

(22) En France, selon la jurisprudence, il est permis de recruter des étrangers comme non titulaires, à condition que ce recrutement ne soit exclu, ni par la loi, ni par une disposition réglementaire édictée "compte tenu des nécessités propres et de la mission du service", ni par un "principe général du Droit Public Français" (Cf. Conseil d'Etat du 20 Janvier 1975. Election des représentants du personnel au Conseil d'Administration du CES François Mauriac à Louvres p. 40 - et Conseil d'Etat du 2 Juin 1982, Dame Georgescu p. 195).

Cette jurisprudence a été confirmée par les décrets français du 17 Janvier 1986 (art. 3) et du 15 Février 1988 (art.2).

Par ailleurs, le recrutement des étrangers est de plus en plus autorisé en France; on peut citer à titre d'exemple les cas suivants :

- personnels de la recherche (loi du 15 Juillet 1982 art. 26).
- professeurs et maîtres de conférences des universités (loi du 26 Janvier 1984 art. 56).
- enseignants des écoles d'architecture (loi du 26 Juillet 1991 art. 8).
- professeurs du collège de France (décret du 20 Août 1992).

## Paragraphe II : Condition de jouissance des droits civiques

Le citoyen privé de ses droits civiques ne peut pas accéder à la Fonction Publique. Un tel citoyen est considéré comme n'étant plus digne d'exercer une mission de service public.

L'article 17 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que **"nul ne peut être nommé à un emploi** (de la Fonction Publique) **s'il ne jouit de ses droits civiques".**

La circulaire n° 58/PM/SGG/DGFP du 29 Novembre 1974 a défini comme suit les droits civiques : **"Les droits civiques sont les droits civils et politiques reconnus aux citoyens et ne pouvant être retirés que par l'effet de la loi ou d'une décision de l'autorité judiciaire, notamment en matière pénale à l'occasion des jugements de condamnation à des peines afflictives ou infamantes, rendues en application de la loi".**

Pour apprécier la condition de jouissance des droits civiques, il est généralement admis de se référer aux conditions d'aptitude à être inscrit sur les listes électorales et à pouvoir donc bénéficier du droit de vote.

Ainsi, les personnes, qui, en application de la loi ou d'une décision judiciaire perdent le droit de vote, sont considérées comme ayant perdu leurs droits civiques et deviennent par là même inaptes à exercer un emploi public ([23]).

Les articles 3 et 4 du Code Electoral, privent du droit de vote :

- les personnes condamnées pour crime,
- et les personnes condamnées pour délit, à plus de trois mois d'emprisonnement ferme ou à plus de six mois d'emprisonnement avec sursis.

Toutefois, lorsque la personne est condamnée pour un délit d'imprudence, elle ne sera privée du droit de

---

(23) Cf. chapitre consacré à la fin de la carrière.

vote qu'au cas où elle aura commis, en plus, le délit de fuite.

Par ailleurs, l'article 5 du Code Pénal prévoit parmi les peines accessoires pouvant être prononcées contre les auteurs des infractions pénales **"l'interdiction d'exercer des fonctions publiques"**.

Il est toutefois précisé que les personnes privées de leurs drois civiques peuvent bénéficier d'une réhabilitation, d'une grâce, d'une amnistie ou d'une grâce amnistiante.

Dans ces différents cas, ils peuvent, automatiquement, ou sous certaines conditions, être recrutés ou réintégrés dans un emploi public.

**1) La réhabilitation sur demande**

La réhabilitation peut être prononcée par la commission des grâces, sur la demande de la personne condamnée, au cas où il est établi que cette personne s'est effectivement amendée.

Cette réhabilitation ne peut toutefois, intervenir qu'après un délai de trois années (pour les crimes) et d'une année (pour les délits).

Ce délai commence à courir à compter de l'exécution de la peine, de sa prescription ou de sa remise ([24]).

**2) La réhabilitation automatique**

La personne condamnée à une peine d'emprisonnement avec sursis, est automatiquement réhabilitée si, au bout de cinq ans à dater du jugement, elle n'a pas commis un crime ou un délit punissable d'une peine d'emprisonnement ([25]).

**3) L'amnistie**

L'amnistie est prononcée par une loi ; elle efface aussi bien la condamnation que l'infraction elle même.

Les faits amnistiés sont réputés n'avoir jamais

---

(24) Cf. articles 367 à 370 du Code des Procédures Pénales.

(25) Cf. article 53 paragraphe 13 du Code Pénal.

existé ([26]).

Plusieurs lois d'amnistie ont été adoptées, notamment depuis le 7 Novembre 1987.

Nous en citons :

- La loi n° 88-98 du 18 Août 1988 qui a amnistié les personnes condamnées pour leur appartenance à une organisation syndicale.
- La loi n° 88-99 du 18 Août 1988 qui a amnistié les personnes condamnées pour des délits d'émission de chèques sans provisions.
- La loi n° 89-63 du 3 juillet 1989 qui a amnistié les personnes condamnées ou faisant l'objet de poursuites judiciaires pour certaines infractions commises avant le 7 Novembre 1987.

**4) La Grâce**

La grâce consiste en la remise d'une peine prononcée, en réduisant sa durée ou en lui faisant substituer une peine plus faible ([27]).

Le droit de grâce est constitutionnellement du ressort du Président de la République en tant que Chef de l'Etat.

En application du Code des Procédures Pénales, les décrets de grâce sont pris sur rapport du Ministre de la Justice, après avis de la commission des grâces ([28]).

Il est remarqué toutefois que les peines graciées continuent à être considérées comme des antécédents judiciaires.

**5) La grâce amnistiante**

Il s'agit d'un mode de réhabilitation utilisé pendant une certaine période et faisant l'objet de quelques lois limitées dans le temps.

La grâce amnistiante est accordée sur demande de la personne condamnée. Elle produit les mêmes effets que l'amnistie, dans la mesure où elle efface aussi bien la

---

(26) Cf. articles 376 et 377 du Code des Procédures Pénales.

(27) Cf. article 371 du Code des Procédures Pénales.

(28) Cf. article 372 du Code des Procédures Pénales.

condamnation que l'infraction elle même.

A titre d'exemple, nous pouvons citer le décret-loi n° 81-8 du 1er Septembre 1981 tel qu'il a été ratifié par la loi n° 82-13 du 21 Février 1982 qui dispose dans son article premier ce qui suit : **"Peuvent être admises par décret au bénéfice de la grâce amnistiante, les personnes condamnées par quelque juridiction que ce soit, pour infractions relatives à la sûreté intérieure ou extérieure de l'Etat qui, dans un délai d'un an à compter de la publication du présent décret-loi, auront présenté à la commission des grâces une demande à cet effet".**

## Paragraphe III : La condition de bonne moralité

Pour accéder à la Fonction Publique, le candidat doit être de bonne moralité ([29]).

Le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard dans son artile 17 que **"nul ne peut être nommé à un emploi** (de la Fonction Publique)**... s'il n'est de bonne moralité."**

L'Administration dispose d'un pouvoir

---

(29) En France, la condition de bonne moralité a été supprimée et remplacée par une condition de "compatibilité du passé pénal du candidat avec l'exercice des fonctions publiques". Le statut général de la fonction publique Française dispose que les mentions du bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat (communiqué à l'Administration à l'occasion de chaque recrutement) ne doivent pas être "incompatibles avec l'exercice des fonctions".

La suppression de la condition de "bonne moralité" jugée trop subjective, a mis fin en France, aux enquêtes jugées déplaisantes et de fiabilité douteuse, effectuées par les services de la police ou de la gendarmerie (Cf. Droit Administratif Général - René Chapus - p. 126 - et Conseil d'Etat Français du 12 Mai 1986 Wacheux p. 142).

discrétionnaire pour apprécier la bonne moralité des candidats à la fonction publique.

La jurisprudence reconnait à l'Administration le pouvoir d'écarter des candidats sur la base de faits concernant leur moralité et portés à sa connaissance après le déroulement des épreuves du concours de recrutement.

Le pouvoir de l'Administration est toutefois soumis au contrôle minimum du Tribunal Administratif.

Ainsi, les décisions ayant pour objet d'écarter des candidats pour mauvaise moralité peuvent être annulées par le juge administratif pour inexactitude des faits reprochés, pour mauvaise qualification de ces faits, pour détournement de pouvoirs ou pour erreur manifeste.

Pour s'assurer que les candidats remplissent la condition de bonne moralité, l'autorité administrative exigeait la production d'un certificat dit "de bonne vie et mœurs" délivré par "les Omdas".

Cependant, dans le cadre de la simplification des procédures, il a été décidé de supprimer ce certificat ([30]) et de se limiter à exiger des candidats, la production d'un extrait de leur casier judiciaire (bulletin n° 3).

L'autorité administrative peut aussi, le cas échéant, s'adresser aux services spécialisés du Ministère de l'Intérieur pour tout autre renseignement complémentaire.

Par ailleurs, le Premier Ministre a demandé à plusieurs reprises aux différentes Administrations d'enquêter auprès des services du Ministère de l'Intérieur sur la moralité des candidats aux emplois publics ([31]) ([32]).

---

(30) Cf. circulaire n° 14 du 23 Juin 1984.

(31) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 4 du 8 Janvier 1958.

(32) Cf. circulaire n° 40 du 2 Septembre 1978.

## Paragraphe IV : La condition d'âge

### I - La condition d'âge minimum

L'article 17 du statut général des personnels de la Fonction Publique a fixé à 18 ans l'âge minimum permettant d'accéder à la Fonction Publique.

Cet âge est porté à 20 ans pour les agents des Forces de Sécurité Intérieure ([33]), ainsi que pour les agents contractuels, ces derniers doivent en effet, être capables de s'obliger au sens du Code des Obligations et des Contrats ([34]).

L'âge minimum d'accès à la Fonction Publique correspond à l'âge de majorité pénale ([35]).

Par ailleurs, et compte tenu de la durée du stage fixée en principe à deux ans, la titularisation des agents recrutés à l'âge de 18 ans coincide avec leur majorité civile .

Cet âge minimum d'accès à la Fonction Publique fait, toutefois, l'objet de quelques critiques.

Certains le jugent trop bas, car il permet aux personnes n'ayant pas juridiquement la pleine capacité de gérer leurs propres biens, de participer à la gestion du

---

(33) Cf. art. 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

(34) Selon les articles 2, 5, 6 et 7 du Code des Obligations et des Contrats, les personnes n'acquièrent la capacité de s'obliger qu'à l'âge de 20 ans.

(35) Art. 43 du Code pénal.

service public ([36]).

D'autres, par contre, trouvent cet âge limite trop élevé car, ils estiment que les mineurs de moins de 18 ans peuvent, sans difficultés, effectuer des tâches très simples en tant qu'apprentis ; ce qui permet aux services de l'Etat de récupérer certains jeunes rejetés prématurément du système éducatif ([37]).

### II - La condition d'âge maximum

Le statut général des personnels de la Fonction Publique n'a pas fixé une limite d'âge maximum pour le recrutement des agents ; ce sont les statuts particuliers qui, souvent, fixent cette limite d'âge.

Par ailleurs, les personnes qui atteignent la limite d'âge maximum peuvent, en application du décret n° 82-1229 du 2 Septembre 1982 tel qu'il a été complété par le décret n° 92-1551 du 28 Août 1992, bénéficier d'une dispense d'âge ([38]).

Cette dispense d'âge est accordée dans les trois cas

---

(36) De plus, en application de l'article 141 du Code de la Comptabilité Publique et de l'arrêté du Ministre des Finances du 8 Janvier 1986, "les traitements et salaires supérieurs à 130 dinars et qui sont à la charge de l'Etat et des établissements publics à caractère administratif et des collectivités publiques locales, doivent être versés dans un compte courant postal ou bancaire".

Or, le mineur n'a pas le droit d'ouvrir un compte courant, l'Administration se trouve ainsi dans l'obligation de le rémunérer par bon de caisse, et ce contrairement aux dispositions légales et réglementaires susvisées (cf. instruction générale du Ministère des Finances n°7378 du 24 Novembre 1982).

(37) Cette formule a été utilisée par les Ministères de la Santé Publique et des Communications. Le recrutement d'apprentis de moins de 18 ans s'effectue, dans ce cas, sous la caution des tuteurs.

(38) Cf. décret n° 82-1229 du 2 Septembre 1982 tel qu'il a été complété par le décret n° 92-1551 du 28 Août 1992.

Cf. Circulaire n° 50 du 30 Septembre 1992.

suivants :

- 1er cas = celui des candidats non inscrits dans un bureau d'emploi :

Pour ces candidats, la condition d'âge est appréciée au 1er Janvier de l'année d'ouverture du concours.

- 2ème cas = celui des candidats inscrits dans un bureau d'emploi :

Pour ces candidats, la condition d'âge est appréciée au jour de leur inscription au bureau de l'emploi et ce pour tous les concours ouverts pendant les cinq années qui suivent cette inscription ([39]).

- 3ème cas = celui des candidats ayant exercé avant leur recrutement une activité dans l'un des services de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public :

La dispense d'âge est égale dans ce cas aux années de services accomplis par les candidats en question.

Il est remarqué également que les années de services accomplis dans le cadre de la coopération technique ne rentrent pas en ligne de compte pour le calcul de la limite d'âge maximum des candidats ([40]).

---

(39) Paradoxalement, une application stricte de ce texte, défavoriserait les candidats inscrits aux bureaux de l'emploi, lorsqu'ils participent aux concours ouverts durant l'année de leur inscription à ces bureaux.

En effet, pour ces concours, l'âge des candidats est apprécié le jour de l'inscription (qui est nécessairement postérieur au 1er Janvier de l'année considérée) alors que s'ils ne s'étaient pas inscrits aux bureaux de l'emploi, leur âge aurait été apprécié le 1er Janvier de l'année en question.

Ainsi, et dans un souci d'équité, il conviendrait dans ce cas, de faire abstraction, de l'inscription des candidats aux bureaux de l'emploi, et d'apprécier leur âge au 1er Janvier de l'année du concours.

Par contre, pour les candidats inscrits dans les bureaux de l'emploi avant l'année du concours, leur âge est apprécié au jour de leur inscription.

(40) Cf. loi n° 85-75 du 22 Juillet 1985.

Il en est de même pour les dix premières années passées effectivement sous les drapeaux, sous réserve que le candidat ait accompli au moins deux années de services militaires ([41]).

## Paragraphe V : Condition d'aptitude physique, mentale et intellectuelle

### I - Aptitude physique et mentale

Le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose dans son article 17 que **"nul ne peut être nommé à un emploi** (de la Fonction Publique) **s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique et mentale nécessaires pour l'exercice des fonctions auxquelles il postule sur**

---

(41) Cf. article 26 de la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 relative au service national.

**tout le territoire de la République"** ([42]).

L'autorité administrative dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les aptitudes physiques et mentales des candidats et leur compatibilité avec les emplois qu'ils postulent.

Le pouvoir de l'Administration est soumis toutefois au contrôle minimum du juge administratif. Celui-ci contrôle par exemple l'existence matérielle de l'infirmité du candidat et le degré de compatibilité de cette infirmité avec l'exercice de la fonction postulée .

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 352, arrêt du 11 Janvier 1980, Farhat ..... contre Ministre des Transports et des Communications** (candidat admis à un concours de recrutement de facteurs - l'Administration refuse de nommer le candidat pour vue insuffisante (oeil droit 10/10 - oeil gauche 1/10 sans possibilité de correction) -

---

(42) L'ancien statut général des personnels de la Fonction Publique (loi n° 68-12 du 3 Juin 1968) était plus sévère ; il écartait les candidats atteints d'affections tuberculeuses, cancéreuses, nerveuses ou poliomyélites.

Déjà la loi n° 81-46 du 29 Mai 1981 relative à la promotion et à la protection des handicapés a assoupli cette condition en stipulant dans son article 13 que nonobstant les dispositions des statuts généraux "l'handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'un citoyen à un emploi dans le secteur public ou privé, s'il a les aptitudes nécessaires pour l'exercice et si son handicap n'est pas de nature à causer un préjudice ou géner le fonctionnement normal du service où il sera appelé à exercer"

Cet article a été modifié par la loi n° 89-52 du 14 Mars 1989 ; il dispose désormais que "L'handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'un citoyen à un emploi dans le secteur public ou privé s'il a les aptitudes nécessaires pour l'exercer."

Il est remarqué par ailleurs, que le statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure dispose toujours que les personnes atteints d'affections tuberculeuses, cancéreuses, nerveuses ou poliomyélites ne peuvent accéder aux corps qui en sont régis. (cf. article 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

décision annulée par le Tribunal Administratif) ([43]).

Dans cet arrêt, le Tribunal a affirmé explicitement que le juge a toute latitude pour s'assurer que l'handicap est effectivement de nature à faire obstacle à l'exercice de la fonction postulée.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2282, arrêt du 18 Novembre 1992, Fadhel ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences** (l'Administration refuse de nommer un handicapé dans un emploi d'enseignant. Le recours contre cette décision a été rejeté par le Tribunal Administratif).

**II - Aptitude intellectuelle**

Les candidats à la Fonction Publique doivent répondre aux conditions de niveau de formation exigé pour chaque grade.

Ces conditions sont fixées ainsi qu'il suit par le décret n° 99-12 du 4 Janvier 1999 ([44]).

---

(43) Le Droit Français s'inscrit dans le même sens :

Le juge administratif exerce un contrôle sur la qualification juridique des faits. Il vérifie si l'handicap est effectivement de nature à faire obstacle à l'exercice de la fonction postulée.

Cf. à titre d'exemples les arrêts suivants du Conseil d'Etat Français :

- 6 Février 1952 Azarre. Rec. p. 84 (exclusion d'une dactylographe atteinte de surdité).
- 6 Avril 1979 Picot. p. 768 (l'amputation du bras droit provoque l'inaptitude à exercer les fonctions de chef de service d'une maternité).
- 26 Juillet 1952 Loubeyre. p. 397 (La cécité n'est pas une cause d'inaptitude à l'enseignement supérieur).
- 12 Novembre 1965 Daves. p. 610 (appareillage d'un avant-bras artificiel jugé compatible avec les fonctions d'un inspecteur des P.T.T).

(44) le décret n° 99-12 du 4 Janvier 1999 a abrogé le décret n° 85-261 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-284 du 20 Février 1995

Cf. circulaire n° 4 du 26 Janvier 1999.

| Grades de recrutement | Niveau de formation minimum exigé |
|---|---|
| Grades appartenant à la sous-catégorie "A1" | - Diplôme d'études approfondies ou diplôme étranger équivalent<br>- ou diplôme national d'ingénieur ou diplôme étranger équivalent<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente, homologué à ce niveau. |
| Grades appartenant à la sous-catégorie "A2" | - maîtrise ou diplôme étranger équivalent<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente, homologué à ce niveau. |
| Grades appartenant à la sous-catégorie "A3" | - diplôme d'études universitaires du premier cycle de l'enseignement supérieur ou diplôme étranger équivalent<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente, homogué à ce niveau. |
| Grades appartenant à la catégorie "B" | - baccalauréat ou diplôme étranger équivalent.<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente, homologué à ce niveau. |

| | |
|---|---|
| Grades appartenant à la catégorie "C" (45) | - niveau de la 6ème année d'enseignement secondaire après avoir terminé avec succès le cycle de l'enseignement primaire.<br>- ou niveau de la 3ème année de l'enseignement secondaire après avoir obtenu le diplôme de l'enseignement de base.<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente. |
| Grades appartenant à la catégorie "D" | - réussite à trois années d'enseignement secondaire après avoir accompli avec succès le cycle de l'enseignement primaire.<br>- ou diplôme de fin de l'enseignement de base.<br>- ou diplôme de formation professionnelle équivalente. |

Les diplômes pris en considération pour apprécier le niveau de formation des candidats sont :

- soit des diplômes tunisiens délivrés par les autorités compétentes ou par des institutions privées dûment agréees,

- soit des diplômes étrangers dont l'équivalence avec des diplômes tunisiens a été préalablement reconnue par les commissions d'équivalence des diplômes et des titres siégeant au Ministère de

(45) La circulaire n° 4 du 26 Janvier 1999 a précisé à ce sujet qu'il suffit que le candidat ait poursuivi la 3ème année ou la 6ème année d'enseignement secondaire, le succès à ces années n'est pas nécessaire.

l'Enseignement Supérieur ([46]).

Les décisions de ces commissions sont susceptibles de recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 464, arrêt du 5 Janvier 1983, Safia ....., épouse ..... contre Ministre de la Santé Publique** (demande d'équivalence d'un diplôme délivré par la Faculté de Médecine relevant de l'Université Libre de Bruxelles - la Commission a accordé une équivalence égale à deux années d'études supérieures - recours pour excès de pouvoir accepté en la forme mais rejeté quant au fond).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 14.356, arrêt du 21 Novembre 1997, Mohamed ..... contre Ministre de**

---

(46) Cf. décret n° 96-519 du 25 Mars 1996.

La Commission Nationale d'Equivalence a été instituée pour la première fois par l'arrêté du Ministre de l'Education Nationale en date du 6 Janvier 1969.

Avant cette date, et en application de la circulaire n° 29 SEP/CAB du 26 Septembre 1960, l'équivalence des diplômes était reconnue par simple décision du Ministre de l'Education Nationale.

Le décret n° 72-269 du 6 Septembre 1972, tout en plaçant toujours cette commission sous l'autorité du Ministre de l'Education Nationale, a élargi sa mission et a révisé sa composition.

Le décret n° 74-881 du 26 Septembre 1974 a abrogé le décret sus-indiqué de 1972 et a créé une commission départementale d'équivalence des diplômes pour chaque Ministère, les décisions de ces commissions étaient susceptibles de recours devant une Commission Nationale d'équivalence siégeant au Premier Ministère (Cf. circulaire n° 50/PM/SGG/GFP du 12 Novembre 1974).

Cette expérience n'a duré en fait que quelques années. En effet, par décret n° 80-548 du 9 Mai 1980 l'Administration a opté de nouveau pour un motif d'unicité de vue, pour la centralisation des décisions d'équivalence des diplômes auprès d'un seul Département.

Le décret n° 80-548 du 9 Mai 1980 a été abrogé et remplacé par le décret n° 96-519 du 25 Mars 1996.

**l'Enseignement Supérieur** - (demande d'équivalence d'une licence en philosophie délivrée par l'Université de Damas ; la commission a refusé de reconnaître l'équivalence de ce diplôme avec la maîtrise tunisienne alors qu'elle en avait reconnu l'équivalence pour d'autres étudiants - décision de refus annulée par le Tribunal Administratif pour ne pas avoir accordé le même traitement à des personnes se trouvant dans des situations semblables).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 920, arrêt du 13 Juin 1984, Tahar ..... contre Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique** (un ingénieur de l'OPAT avait obtenu le 21 Décembre 1981 une décision reconnaissant l'équivalence d'un diplôme délivré par l'Ecole Nationale d'Aviation Civile de Toulouse - cette décision a toutefois été retirée le 25 Mai 1982 - la décision de retrait a été annulée par le Tribunal Administratif sur la base du principe des droits acquis).

Par ailleurs, et en ce qui concerne les certificats et diplômes de formation professionnelle, leurs conditions d'homologation ont été fixées par le décret n° 94-1397 du 20 Juin 1994.

Cette homologation est prononcée pour une période de cinq ans par arrêté du Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi pris après avis de la commission permanente pour la coordination de la formation professionnelle.

## Paragraphe VI : Condition relative à la position du candidat vis-à-vis de la loi sur le recrutement de l'armée

Le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose dans son article 17 que **"nul ne peut être nommé à un emploi** (de la Fonction Publique) **s'il ne se trouve en position régulière au regard des dispositions de la loi sur le recrutement de l'armée".**

En règle générale, et en application de la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989, les candidats ne peuvent accéder à la Fonction Publique que s'ils :

- ne sont pas soumis au service national (personnes de sexe féminin).
- ou n'ont pas encore atteint l'âge légal d'incorporation (20 ans),
- ou ont déjà accompli le service national,
- ou en ont été exempté provisoirement ou définitivement.

**1) Age d'incorporation**

A l'exception des personnes jugées médicalement inaptes, tous les citoyens de sexe masculin, âgés de 20 ans au moins, doivent effectuer personnellement leur service national ([47]).

**2) Durée du Service National**

La durée du Service National est fixée à un an ([48]).

**3) Lieu d'exercice du Service National**

Les personnes appelées à effectuer le service national sont soumises à une formation militaire de base.

A l'issue de cette formation, ces personnes sont affectées en priorité auprès des unités des forces armées.

Après satisfaction des besoins de ces unités, les appelés peuvent être affectés auprès :

- des unités des forces de sécurité intérieure,
- des unités de développement,
- des services de l'Administration,
- et des entreprises.

Ces appelés peuvent également effectuer leur service national à l'étranger dans le cadre de la coopération technique ([49]).

Ceux qui sont affectés auprès des services de

(47) Cf. art. 1er de la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989.

(48) Cf. art. 3 de la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989.

(49) Cf. articles 3 et 5 de la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989.

l'Administration ou des entreprises reçoivent du Ministère de la Défense Nationale une solde mensuelle.

Leurs employeurs versent mensuellement, au fonds du service national, la rémunération globale (traitement ou salaire, primes et indemnités) qui leur est normalement due, après déduction à la source, des retenues au titre de l'impôt, des régimes de prévoyance sociale et de retraite, ainsi que des autres retenues prévues notamment par leurs statuts particuliers.

Les appelés affectés dans le cadre de la coopération technique perçoivent de leurs employeurs la rémunération qui leur revient.

Ils sont tenus de verser au fonds du service national une part de cette rémunération, fixée à 5 % lorsque leur traitement a augmenté de 50 à 200 % ; cette part est portée à 10 % lorsque leur traitement a augmenté de plus de 200 %.

Les appelés affectés dans les unités des forces de sécurité intérieure ou des unités de développement sont pris entièrement en charge par les Administrations et les entreprises publiques auprès desquelles ils sont placés et ce notamment en matière de rémunération, d'alimentation, d'hébergement, d'équipement, de transport, de soins médicaux, de réparation en cas de dommage et des congés de repos (50).

**4) Le sursis d'incorporation et les dispenses des obligations du Service National**

Un sursis d'incorporation d'un an peut être accordé :

- au citoyen, ayant un frère sous les drapeaux en qualité d'appellé du contingent,
- au citoyen reconnu provisoirement soutien indispensable de famille jusqu'à l'âge de 28 ans inclus. Dépassé cet âge, une dispense définitive pourrait lui être accordée s'il demeure toujours soutien de famille.
- au citoyen poursuivant ses études et ce jusqu'à un âge maximum de 28 ans inclus.

---

(50) Cf. décret n° 90-1232 du 1er Août 1990.

Le sursis d'incorporation peut, à titre exceptionnel, être accordé au citoyen poursuivant des études universitaires spécialisées au delà de l'âge de vingt huit ans.

- au travailleur qui réside à l'étranger jusqu'à l'âge de 28 ans inclus. Une dispense définitive pourrait lui être accordée s'il prouve qu'il continue de résider et de travailler à l'étranger après cet âge.

Par ailleurs, une dispense des obligations du service national, est accordée au citoyen qui n'aura pas été reconnu médicalement apte au service ou qui, après avoir dépassé l'âge de 30 ans, n'aura pas été désigné dans le contingent annuel ([51]).

La constitution des dossiers de sursis d'incorporation et de dispense du service national est réglementée par l'arrêté du Ministre de la Défense Nationale du 28 Avril 1992.

## Sous-section II : Les conditions particulières d'accès à la Fonction Publique

Outre les conditions générales d'accès à la Fonction Publique, le candidat doit remplir certaines conditions physiques ou intellectuelles particulières à l'emploi qu'il postule.

Ces conditions sont prévues par la loi ou par des dispositions réglementaires (statuts particuliers, arrêtés

---

(51) Cf. loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 92-53 du 9 Septembre 1992 (articles 1-18-19-20-21) et décret n° 90-2008 du 3 Décembre 1990.

du concours...) ([52]).

A titre d'exemple :

- le décret-loi n° 82-12 du 21 Octobre 1982 dispose que "**nul ne peut exercer la profession d'ingénieur s'il n'a été préalablement inscrit à l'Ordre des Ingénieurs.**" ([53])

- le décret n° 84-748 du 30 Avril 1984 portant statut particulier des agents de la sûreté nationale dispose, dans son article 14 que : "**Nul ne peut être recruté dans les services de la Sûreté Nationale de la Police Nationale ...**

**- s'il n'a, avant correction, une acuité visuelle d'au moins 15/20 pour les deux yeux.**

**- s'il n'a, pour le candidat aux emplois d'officier de paix et de gardien de la paix, une taille minimum de 1,70 m et de 1,65 m pour les gardiennes de la paix.**"

- l'arrêté du Ministre du Transport du 12 Avril 1994 a fixé des conditions d'aptitude particulières aux agents de l'aéronautique civile.

- l'arrêté du Premier Ministre du 7 Mai 1998 a fixé les options des diplômes permettant à leurs titulaires de participer au concours d'entrée au cycle supérieur de l'Ecole Nationale d'Administration.

---

(52) En Droit musulman, les magistrats doivent remplir les conditions suivantes :

- être de sexe masculin ; (C.F toutefois supra (10))
- être pubère ;
- être saint d'esprit ;
- être libre (ne pas être esclave) ;
- être musulman ;
- être juste ;
- ne pas être sourd ;
- ne pas être aveugle ;
- être apte intellectuellement ;

(Ibn Yaala, p. 44 El Ahkem Soltania).

(53) Cette condition a été rappelée par les circulaires n° 34 et n° 2 respectivement du 20 Décembre 1984 et du 5 Janvier 1993.

## Section III : Les modes d'accès à la Fonction Publique

Le mode normal d'accès à la Fonction Publique est le concours ([54]).

Toutefois, de nombreuses exceptions sont prévues à cet égard.

### Sous-Section I : L'accès à la Fonction Publique par voie de concours

Le concours est une technique permettant de mettre en compétition des demandeurs d'emplois pour en sélectionner les meilleurs.

Ainsi, pour réussir à un concours, il ne suffit pas d'être bon, il faut être parmi les meilleurs.

Il convient d'examiner dans cette sous-section :

- quelques notions générales relatives aux concours,
- les règles et procédures d'organisation des concours,
- le contrôle juridictionnel des opérations du concours.

---

(54) La technique du concours est une invention chinoise ; elle a été utilisée pour la première fois pour rercruter les mandarins (Cf. Droit administratif général - René Chapus. Tome II p. 138.)

Cf. également :

- le concours dans la Fonction Publique - Ahmed Mathlouthi - Mémoire de recherche - Ecole Nationale d'Administration de Tunis - 1991,
- les concours de recrutement dans la Fonction Publique - Monia El Ifrit - Mémoire de recherche - Ecole Nationale d'Administration de Tunis - 1987.

## Paragraphe I : Notions générales relatives aux concours

Ces notions générales portent sur :

- le principe de recrutement par voie de concours,
- les avantages du concours,
- les différentes sortes de concours,
- le cadre juridique régissant les concours.

### I - Le principe de recrutement par voie de concours

Le principe de recrutement par voie de concours, constitue l'une des garanties fondamentales reconnues aux fonctionnaires civils et militaires visées par l'article 34 de la Constitution.

Ce principe est énoncé par la loi. On ne peut y déroger que par voie législative ([55]).

Le législateur peut toutefois, autoriser le pouvoir réglementaire à déroger au principe de recrutement par voie de concours.

Cette dérogation doit être expresse et revêtir un caractère particulier.

Tous les statuts généraux des personnels de la Fonction Publique ont énoncé le principe du recrutement par voie de concours comme mode normal d'accès à la

---

(55) Le Droit Français consacre cette même règle : le Conseil Constitutionnel a décidé que le concours est une garantie fondamentale des fonctionnaires (Conseil Constitutionnel 19 Février 1963 AJDA 1963 II 426) et le Conseil d'Etat a affirmé que la dérogation par voie réglementaire au principe du concours est nulle (Conseil d'Etat 3 Novembre 1967. maraihacet Roig. Rec. 404) et qu'en l'absence d'une dérogation légale, l'accès à la Fonction Publique ne peut s'effectuer que par voie de concours (Conseil d'Etat 10 Octobre 1976. Dme Charitat).

Fonction Publique ([56]).

**II - Les avantages du concours**

Le recrutement par voie de concours présente plusieurs avantages.

Il permet notamment de :

- sélectionner les candidats les plus méritants, c'est-à-dire ceux qui, a priori, possèdent les meilleures aptitudes à exercer les tâches administratives postulées. Cet avantage est évidemment subordonné à un choix judicieux des épreuves et à une bonne organisation du concours lui même.

- garantir le respect du principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics, et ce, en donnant les mêmes chances à tous les candidats qui s'y présentent.

La technique du concours est le procédé de sélection le plus démocratique pour accéder aux emplois publics.

Toutefois, le concours peut ne pas être toujours un moyen parfait pour sélectionner les plus méritants. Certains candidats préparent les concours avec beaucoup de soin, se soumettent à une sorte de bachotage et réussissent souvent brillamment, mais leurs aptitudes professionnelles se révèlent en définitive très en deça des résultats qu'ils avaient enregistrés au niveau du concours de recrutement.

D'ailleurs, il est souvent constaté dans la pratique, que ce ne sont pas toujours les agents les plus brillants qui obtiennent les meilleurs résultats dans les concours internes. Cela peut s'expliquer par le fait que ces agents

---

(56) Selon la circulaire n° 24 du 17 Avril 1995 le concours est considéré comme le mode normal de recrutement des agents de la Fonction Publique. Cette circulaire a précisé en outre, qu'il peut être dérogé à ce principe pour les candidats sortant d'une école de formation de fonctionnaires ou pour ceux dont la spécificité de l'emploi est difficilement conciliable avec le mode de recrutement par concours (Cf. également circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998).

ne disposent pas de suffisamment de temps libre et ne peuvent par conséquent pas préparer convenablement les concours, alors que les agents médiocres sont au contraire, peu utilisés par l'Administration et se consacrent entièrement à la préparation des concours.

Par ailleurs, l'Administration ne doit pas disposer en matière de concours, d'un trop large pouvoir discrétionnaire dans le choix définitif des candidats ; car dans ce cas, le concours serait vidé de son sens et deviendrait une simple formalité.

En outre, les opérations du concours doivent se dérouler convenablement (durée de préparation suffisante, épreuves appropriées etc...) et le nombre des candidats au concours doit permettre d'effectuer une bonne sélection ([57]).

L'un des moyens permettant de susciter un nombre suffisant de candidats consiste à publier les textes d'ouverture du concours suffisamment à l'avance et à leur assurer une large diffusion.

Ces mesures ne sont pas à elles seules, suffisantes pour permettre à la Fonction Publique d'attirer les meilleures compétences ; l'Administration doit en outre assurer à ses agents une rémunération d'un niveau suffisamment attrayant par rapport aux autres secteurs ; elle doit par ailleurs motiver et responsabiliser ses agents, leur assurer de bonnes conditions de travail, et un bon déroulement de carrière.

A défaut, une crise de recrutement dans la Fonction Publique serait inévitable. Il en résulterait une fuite des cadres vers des secteurs plus attrayants, ce qui amènerait l'Administration à procéder à des recrutements "au rabais" en utilisant divers moyens tels que l'assouplissement des conditions de niveau, l'aménagement des épreuves, la notation large des épreuves, le rachat des candidats n'ayant pas obtenu le

---

(57) Cf. circulaire n° 22 du 30 Mars 1994 et décret n° 88-1385 du 22 Juillet 1988. Cf. aussi, décret-loi Français du 19 Octobre 1945.

nombre de points minimum exigé etc.

La promotion interne prendrait alors le pas sur le recrutement externe, ce qui génererait inéluctablement une sclérose de l'appareil administratif.

### III - Différentes sortes de concours

Les concours du recrutement ne sont pas toujours des concours sur épreuves ; l'Administration peut, selon les cas, opter pour d'autres techniques de sélection tels que les concours sur titres ou sur dossiers ([58]).

Ainsi, il existe différentes sortes de concours :

#### 1) Concours sur épreuves, sur titres ou sur dossiers

##### A/ Concours sur épreuves

Ce genre de concours comporte une ou plusieurs épreuves permettant d'apprécier les aptitudes de chaque candidat à occuper l'emploi postulé.

Ces épreuves peuvent revêtir plusieurs formes : elles peuvent être écrites ou orales, théoriques ou pratiques ; elles peuvent se rapporter à la culture générale des candidats ou à leurs aptitudes purement professionnelles.

##### B/ Concours sur titres ou sur dossiers

Dans ce genre de concours, les candidats présentent à l'appui de leurs candidatures, les titres et diplômes dont

---

(58) L'ancien article 18 du statut général des personnels de la Fonction Publique ne prévoyait que le concours sur épreuves ; Ainsi, sous l'égide de ce texte, tout recours à une autre technique de sélection ne pouvait être autorisé que par un texte législatif dérogatoire.

La loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 a mis fin à cette rigidité en modifiant l'article 18 susvisé qui dispose dorénavant qu'il est possible d'organiser soit des concours sur épreuves soit des concours sur titres ou sur dossiers. (Cf. Circulaires n° 24 du 17 Avril 1995, n° 3 du 23 Janvier 1998 et n° 18 du 20 Mai 1998).

ils sont titulaires ([59]).

Au vu de ces titres et diplômes, le jury procède au classement des candidats par ordre de mérite. Il peut convoquer les candidats pour les "tester". Dans ce cas, il est tenu de les convoquer tous, sans exception, et ce en application du principe de l'égal accès aux emplois publics.

Pour certains corps tels que ceux de l'enseignement supérieur ou les corps médicaux et juxtamédicaux, le concours peut, en même temps, être sur titres et sur dossiers ; les candidats, doivent dans ce cas, soumettre à l'appréciation du jury non seulement les titres et diplômes dont ils sont titulaires, mais également les travaux qu'ils avaient effectués (travaux de recherche, publications, participation à des congrès, à des séminaires ou à des stages) ([60]).

**2) Concours externes et concours internes**

Les concours externes sont ouverts aux candidats étrangers à l'Administration, alors que les concours internes ont pour but de promouvoir les agents en exercice.

Toutefois, rien n'empêche un agent appartenant déjà à l'Administration de se présenter au concours en qualité de candidat externe lorsqu'il remplit les conditions règlementaires exigées à cet effet ([61]).

---

(59) Cf. Loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 relative au statut des magistrats de l'Ordre Judiciaire (art. 29).

(60) Cf. décret n° 77-643 du 5 Août 1977 portant statut du personnel médical hospitalo-sanitaire.

Cf. également décret n° 77-764 du 19 Avril 1977 portant statut des chirurgiens dentistes des hôpitaux.

(61) En se présentant aux concours externes, les agents internes faussent souvent les calculs de l'Administration. En effet, alors qu'elle escomptait recruter par le biais du concours externe de nouveaux agents, l'Administration s'aperçoit en fin de compte qu'elle n'avait fait que promouvoir ou stabiliser des agents en exercice.

### 3) Concours internes et examens professionnels

#### A/ Concours internes ([62])

Les concours internes ont pour but de promouvoir les agents aux grades ou aux catégories immédiatement supérieurs à ceux dont ils sont titulaires.

Depuis la modification du statut général de la Fonction Publique par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997, il n'est plus nécessaire pour l'Administration d'organiser les concours internes et les concours externes en même temps.

#### B/ Examens professionnels

Les examens professionnels visent généralement à titulariser les agents dans leurs emplois ou à les promouvoir aux grades ou catégories dits de "débouchés de carrière" (non ouverts aux candidats externes).

Les examens professionnels ne comportent, en principe, que des épreuves professionnelles.

Théoriquement, la réussite à un examen professionnel n'est subordonnée qu'à l'obtention de la moyenne aux épreuves subies.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2391, arrêt du 16 Juin 1993, Ali ..... contre Ministre d' l'Education et des Sciences** (l'Administration a ouvert un concours au lieu d'ouvrir un examen professionnel - le Tribunal Administratif a jugé que ce vice ne suffit pas, à lui seul, pour annuler l'examen).

---

(62) Dans le statut général des personnels de la Fonction Publique du 5 Février 1959, les concours internes étaient qualifiés de "concours réservés".

La circulaire n° 7/FP du 14 Mars 1959 a précisé en ce qui concerne ces "concours réservés" que leurs épreuves portent sur un programme spécial faisant appel, d'une part à une formation générale d'un degré sensiblement équivalent à celui des concours externes et d'autre part à des connaissances professionnelles.

## IV - Cadre juridique régissant les concours

Les concours administratifs sont régis par diverses dispositions législatives et réglementaires.

Ces dispositions doivent être portées à la connaissance des candidats avant la date limite du dépôt des candidatures ([63]).

### 1) Dispositions législatives

Le statut général des personnels de la Fonction Publique a posé le principe du recrutement par voie de concours.

Il a également fixé les conditions générales de participation aux concours, la nature du concours et les modalités de désignation des jurys ([64]) ([65]) ([66]).

---

(63) Cf. Conseil d'Etat Français du 8 Novembre 1980. Ministre de la Défense req. 18 282 (un élément essentiel dans l'organisation du concours n'a été porté à la connaissance des candidats qu'après le début des épreuves. Annulation des résultats du concours).

(64) Selon l'ancien article 18 du statut général des personnels de la Fonction Publique, l'Administration devait organiser les concours externes et les concours internes au même moment et devait réserver 50 % des emplois à pourvoir aux candidats externes. Cet article a été modifié par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 ; Désormais et sauf dispositions contraires expressément prévues dans les statuts particuliers, les concours externes et internes peuvent être organisés séparement. Par ailleurs, seule l'obligation de réserver 10 % des emplois à la promotion au choix est prévue par la loi (Cf. article 18 (nouveau) et 28 bis de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998).

(65) Cf. Loi Française n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat (article 19) et loi du 9 Janvier 1989 (article 29).

(66) La loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 sur le service national dispose dans son article 26 que les citoyens ayant effectué au moins deux ans de service actif bénéficient d'un certain pourcentage d'emplois dans des conditions déterminées par décret.

**2) Dispositions réglementaires**

**A/ Dispositions décrétales**

Les statuts particuliers des différents corps d'agents de la Fonction Publique, pris sous forme de décrets, fixent les conditions exigées pour accéder aux grades ou catégories qu'ils régissent (notamment les conditions d'ancienneté, d'âge et de niveau d'instruction) ([67]).

Ces statuts fixent également les pourcentages réservés respectivement aux recrutements externes et à la promotion ([68]).

Les statuts particuliers étant pris sous forme de décret à caractère réglementaire échappent, au contrôle du juge administratif.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 298, arrêt du 26 Mars 1980, Mohieddine ..... contre le Premier Ministre et le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique** (le requérant avait affirmé que le décret n° 78-74 du 2 Février 1978 relatif au recrutement de professeurs de l'enseignement supérieur et de maîtres de conférences en Droit Public revêt un caractère individuel, car il a pour objet d'instituer une procédure particulière à l'effet de recruter une personne déterminée. Faute de preuve, le Tribunal Administratif a rejeté la requête).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé que "le décret en question contient des dispositions générales et objectives ; ces dispositions ne concernent pas une ou plusieurs personnes déterminées. Le dit décret revêt ainsi le caractère de décret réglementaire le rendant non susceptible d'un recours direct en annulation devant le Tribunal Administratif."

---

(67) Cf. à titre d'exemple le décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 portant statut particulier au corps administratif commun des Administrations publiques et la circulaire n° 18 du 20 Mai 1998.

(68) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

**B/ Dispositions fixées par voie d'arrêtés**

Des arrêtés ministériels fixent, les conditions particulières d'organisation et de déroulement des concours et examens.

Ces conditions se rapportent essentiellement :

- aux modalités d'inscription,
- à la nature des épreuves,
- aux notes minima exigées pour chaque épreuve,
- à la durée de chaque épreuve et ses coefficients ([69]),
- et aux programmes du concours.

Le juge administratif ne peut pas se prononcer sur les conditions particulières quant à leur opportunité ([70]), il ne peut qu'en contrôler la légalité ([71]).

Ainsi, et à titre d'exemple l'arrêté d'organisation du concours ne peut pas dispenser une catégorie de candidats de subir l'une des épreuves prévues.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3166, arrêt du 8 Février 1995, Mongi ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant qu'il est indiscutable que l'arrêté mis en cause dispense certains candidats de subir la première étape du concours prévue par décret.

Considérant qu'il est admis qu'en application du principe de la hiérarchie des textes juridiques, une disposition réglementaire générale ne peut être modifiée par un texte de valeur juridique inférieure.

---

(69) Cf. arrêtés du Premier Ministre du 30 Janvier 1999 fixant les réglements et programmes des concours des cadres communs administratifs.

(70) Cf. Conseil d'Etat Français 15 Mai 1981. FAACHEPC. n° 15 893.

(71) Cf. Conseil d'Etat Français 14 Février 1981. CLAUDE HUET AJDA. 1982 p. 399.

Considérant que conformément à ce principe, la dispense de certains candidats de subir une étape du concours ne peut intervenir que par décret et non par arrêté du Ministre de l'Agriculture, même si cet arrêté était pris sur proposition du conseil scientifique de l'Ecole Supérieure de Médecine Vétérinaire.

Considérant qu'il découle de ce qui précède que le Ministre de l'Agriculture, en prenant l'arrêté attaqué, s'est doté d'un pouvoir qui, en application de la loi, revient à l'autorité ayant pris le texte initial, son arrêté doit, à ce titre être annulé."

L'ensemble des dispositions réglementaires, qu'il soit fixé par décret ou par arrêté, peut être modifié,à tout moment, par l'autorité administrative compétente ([72]).

**C/ Dispositions fixées par voie de circulaires**

De nombreuses circulaires sont prises à l'effet d'expliciter les dispositions législatives ou réglementaires régissant les concours et de permettre aux candidats de préparer convenablement ces concours ([73]).

Ces circulaires ne doivent pas toutefois, revêtir un caractère réglementaire en imposant aux candidats de nouvelles régles ou procédures ([74]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 133, arrêt du 3 Mars 1978, Mustapha ..... contre le Premier Ministre** (la circulaire du Premier Ministre n° 2 du 30 Janvier 1974

---

(72) Cf. Conseil d'Etat Français 30 Juin 1978. ANASE JP.Dr. Adm. 1978 n° 271.

(73) Cf. Circulaire n° 3 du 31 Janvier 1984, circulaire n° 92 du 29 Décembre 1988, circulaire n° 22 du 30 Mars 1994 et circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998.

(74) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Janvier 1954. Institution Notre Dame du Kreisker. Rec p. 64.

Cf. également : les circulaires en Droit Administratif - Mémoire de recherches - Jalila Bouzouita Rourou - Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Economiques de Sousse - 1991.

avait remplacé la condition d'ancienneté effective dans le grade exigée par la loi et les statuts particuliers, par une condition d'ancienneté dans l'indice. Cette circulaire a été annulée par le Tribunal Administratif).

Le Tribunal Administratif a affirmé dans cette espèce ce qui suit :

"Considérant que la circulaire du Premier Ministre n° 2 du 30 Janvier 1994 a imposé dans les dispositions mises en cause de nouvelles régles pour fixer l'ancienneté exigée dans le grade en vue de participer au concours d'administrateur du gouvernement, et qu'elle revêt par là même, un caractère réglementaire, la rendant susceptible de recours devant le Tribunal Administratif."

Les concours organisés sur la base de la dite circulaire ont été annulés en conséquence.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 141, arrêt du 12 Avril 1978, Mustapha ..... contre Ministre de la Santé Publique** (annulation du concours d'Administrateur du Gouvernement organisé par le Ministère de la Santé Publique sur la base de la circulaire du Premier Ministre n° 2 du 30 Janvier 1974 précitée).

Dans cet arrêt le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant que le paragraphe II de la circulaire susvisée a été annulé par un jugement définitif rendu le 3 Mars 1978 sous le n° 133 .... et qu'il convient à la lumière de ce qui a été décidé de considérer le requérant en droit de demander l'annulation du concours."

Toutefois les circulaires peuvent contenir de simples directives.

C'est ainsi que la circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 a recommandé de permettre à tous les titulaires de diplômes d'un même niveau de participer aux concours qui ne nécessitent pas d'une manière absolue une spécialité déterminée.

Cette circulaire a également recommandé de simplifier le déroulement des épreuves :

- en prévoyant le minimum d'épreuves pour l'admissibilité,
- et en limitant le nombre de pages pour la validité des copies afférentes à chaque épreuve.

Ces directives ont servi à titre d'exemple pour modifier l'article 18 du statut particulier au cadre administratif commun et l'arrêté du Premier Ministre du 19 Septembre 1998 fixant les modalités d'organisation du concours externe pour le recrutement d'administrateurs.

## Paragraphe II : Organisation des concours

L'organisation des concours est dominée par trois considérations essentielles :

- l'égalité des candidats,
- l'impartialité de l'Administration,
- et l'intérêt du service.

Sur le plan pratique, les concours comportent trois séries d'opérations :

- la candidature au concours,
- le déroulement des épreuves du concours ou l'examen des titres et dossiers des candidats,
- la proclamation des résultats du concours.

### I - La candidature au concours

Les opérations relatives à la candidature au concours s'effectuent chronologiquement comme suit :

- l'ouverture du concours,
- le dépôt des candidatures,
- la désignation du jury devant se prononcer sur ces candidatures,
- l'arrêt de la liste des candidats admis à concourir.

**1) L'ouverture du concours**

L'autorité administrative ([75]) dispose d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'ouvrir ou de ne pas ouvrir un concours, et d'en fixer librement la date et le nombre de postes à pourvoir.

L'Administration peut, en toute liberté, décider de ne pas combler les vacances d'emplois enregistrées dans ses cadres ([76]).

Elle peut surseoir à l'ouverture d'un concours, ou peut décider d'organiser des concours successifs pour combler ces vacances d'emplois.

Sa décision n'est susceptible d'annulation qu'en cas de détournement de pouvoir dûment établi ([77]).

---

(75) Il s'agit de l'autorité administrative intéressée par le concours.

Cependant, par circulaire n° 26 PM/SGG/FP du 29 Juin 1978, il a été décidé "de confier progressivement à la Direction Générale de la Fonction Publique la charge d'organiser les concours de recrutement des personnels appartenant aux catégories A du corps administratif commun des Administrations publiques. Cette procédure vise à introduire une plus grande harmonisation entre les départements au niveau du recrutement des personnels d'encadrement de ce corps."

Par la suite, le statut particulier du corps administratif commun a prévu expessément que les nominations dans les grades de la catégorie A sont effectuées par décret (pour les Administrateurs Généraux, et les Administrateurs en Chef) et par arrêté du Premier Ministre (pour les Administrateurs Conseillers, les Administrateurs, et lès Attachés d'Administration).

Aussi l'ouverture des concours concernant ces grades est-elle toujours effectuée par arrêté du Premier Ministre.

(76) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Janvier 1966. BAUMEL. Rec. p. 50 et 16 Mars 1973. Ehrartd. Rec. p.226.

(77) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Mars 1969. Caissel. Rec. p. 159.

L'Administration peut, par ailleurs, revenir à tout moment sur sa décision d'ouvrir un concours ([78]) ; Dans ce cas, la décision d'ouverture du concours ne confère aucun droit aux candidats ([79]).

Le concours est ouvert par arrêté du Chef de l'Administration concernée ([80]).

La circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 a recommandé de ne pas se limiter à l'ouverture d'un seul concours lorsqu'il s'agit de recruter des agents appelés à exercer dans différents gouvernorats mais d'ouvrir à la même date un concours pour chaque région.

L'arrêté d'ouverture du concours doit fixer notamment :

- la nature du concours (concours externe ou concours interne) ; et la technique de sélection des candidats (concours sur épreuves écrites et orales ou concours sur titres ou sur dossiers),
- le nombre d'emplois mis en concours,
- la date de clôture de la liste d'inscription des candidats admis à concourir,
- le lieu et la date de déroulement des épreuves

---

(78) Cf. Conseil d'Etat Français 20 Mai 1955. syndicat national autonome du cadre de l'Administration générale des colonies p. 273.

(79) Cf. Conseil d'Etat Français 14 Octobre 1983. Centre hospitalier de Grenoble p. 413.

(80) La loi organique des communes (modifiée et complétée par la loi organique n° 95-68 du 24 Juillet 1995) dispose dans son article 114 bis ce qui suit :

"Chaque commune peut ouvrir un concours pour le recrutement du personnel précité à l'article 114 (nouveau) dans les limites des postes de la loi des cadres selon les formes et procédures en vigueur, à condition que les arrêtés d'ouverture des concours soient approuvés par le Ministre de l'Intérieur.

Les postes vacants enregistrés dans les lois des cadres de plusieurs communes, peuvent être regroupés pour organiser un seul concours régional à leur profit, et ce conformément à la réglementation, formes, et procédures en vigueur".

(au cas où il s'agirait d'un concours sur épreuves).

L'arrêté d'ouverture du concours doit en outre viser les textes fixant le règlement et les programmes du concours considéré (conditions de participation, nature des épreuves, programmes, durées et coefficients des épreuves etc.).

Les arrêtés d'ouverture des concours doivent être publiés bien avant la date de déroulement des épreuves ([81]) ; L'Administration doit leur assurer une large publicité (Presse écrite, Radio, Télévision) .

L'absence de publicité peut être un motif d'annulation du concours ([82]).

Toutefois, le Tribunal Administratif a précisé que le défaut de publication de l'arrêté d'ouverture du concours au Journal Officiel n'entraîne pas son annulation lorsqu'une publicité suffisante a eu lieu par d'autres moyens.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2560, arrêt du 12 Juillet 1994, Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur** (publicité par voie de presse jugée suffisante).

Au cas où il est prouvé que l'Administration a publié des indications erronées concernant l'organisation du concours ou ses programmes, le concours peut être annulé ([83]).

La circulaire n° 22 du 30 Mars 1994, a invité les Administrations à mettre à la disposition des candidats la liste des ouvrages utiles pour préparer les épreuves du concours, et à organiser pour eux, le cas échéant, des

---

(81) Un délai minimum a été fixé à 3 mois par les circulaires n° 92 du 24 Décembre 1988 et n° 22 du 30 Mars 1994.

(82) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Juillet 1983. Dame SOMA. p. 761, et 25 Juillet 1986. Prefet du val d'oise D.A n° 510 RDL 1987 p. 254.

(83) Cf. Conseil d'Etat Français 7 Octobre 1983. Delle Limage. p. 403.

cycles de formation à cet effet ([84]).

Cependant, il y a lieu de relever que le défaut de publication de la date de déroulement des épreuves du concours ne constitue pas, selon le Tribunal Administratif, un motif d'annulation.

Par contre, le défaut de publication du nombre de postes mis en concours avant la clôture de la liste d'inscription des candidats, peut entraîner l'annulation du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 45, arrêt du 23 Juillet 1976, Habib ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (Concours de recrutement de maîtres de conférences en Droit Public, le moyen tiré de la non publication de la date de déroulement des épreuves n'a pas été retenu par le Tribunal Administratif - mais l'absence de publication de la décision fixant le nombre de postes mis en concours a entraîné l'annulation du concours).

Dans cet arrêt le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant que le Ministre de l'Education Nationale n'a pas pris son arrêté avant la date de clôture du registre d'inscription des candidats et que le dit arrêté a été pris le 31 Décembre 1974 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne le 7 Janvier 1975 c'est à dire après la proclamation des résultats définitifs

---

(84) Le décret n° 88-1385 du 22 Juillet 1988 a institué un cycle d'études pour la préparation des concours ouverts pour le recrutement d'Administrateurs ou d'agents postulant des grades équivalents.

En France, des organismes publics et privés assurent la préparation des concours ouverts par l'administration en donnant aux candidats une formation appropriée (Cf. Ordonnance du 9 Octobre 1945 créant les instituts d'études politiques qui préparent aux concours d'entrée à l'ENA).

D'autres centres et institutions de préparation aux concours administratifs ont été crées en France en 1966 et en 1985.

du concours ce qui constitue une violation d'une formalité substantielle..."

Dans le même sens, **Tribunal Administratif**

**Affaire n° 38, arrêt du 23 Juillet 1976, Mohieddine ..... contre Ministre de l'Education Nationale.**

La publication des postes mis en concours est donc considérée comme une formalité substantielle. Elle constitue souvent pour les candidats un élément déterminant pour participer ou ne pas participer au concours.

Le nombre de postes mis en concours doit donc être fixé et porté à la connaissance des intéressés avant la clôture de la liste d'inscription des candidats admis à concourir.

L'Administration peut procéder à tout moment à la modification de l'arrêté d'ouverture du concours. Cette modification doit avoir lieu par un nouvel arrêté, et peut avoir pour objet de reporter la date de clôture du registre d'inscription au concours, ou de reporter la date de déroulement des épreuves ([85]).

**2) Dépôt des candidatures**

**A/ Demande de candidature et pièces justificatives**

Les demandes de candidature doivent être déposées ou transmises aux services administratifs intéressés ; elles doivent en principe, être accompagnées de toutes pièces justifiant que les candidats remplissent aussi bien les conditions générales d'accès à la Fonction Publique que les conditions particulières pour occuper l'emploi postulé.

Toutefois, dans le cadre de la politique d'allégement des procédures administratives et devant le nombre croissant des candidats aux concours administratifs, dont une grande majorité ne peut, souvent, franchir avec succès l'étape des épreuves

---

(85) Cf. Conseil d'Etat Français 6 Juillet 1951. MOREL. Rec. p. 394.

écrites, il a été décidé par circulaire n° 40 du 25 Septembre 1996, de ne plus exiger toutes les pièces justificatives lors du dépôt des candidatures et de se limiter, à ce stade, aux pièces suivantes ([86]) ([87]) :

- une demande de candidature établie sur papier libre,
- une photocopie de la carte d'identité nationale,
- une copie du diplôme détenu par l'intéressé (avec un certificat d'équivalence pour les diplômes étrangers) ([88]),
- et éventuellement les pièces justifiant l'accomplissement de services civils effectifs venant en déduction de l'âge maximum de participation au concours, ou éventuellement les certificats d'inscription au bureau de l'emploi ([89]).

En outre, il n'est pas exigé, à ce stade, que les pièces susvisées soient légalisées ou certifiées conformes à leurs originaux.

La circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 a par ailleurs recommandé de dispenser les candidats de présenter à ce stade certaines pièces (certificat médical, extrait du casier judiciaire et extrait de naissance) ; cette circulaire a recommandé également de ne pas exiger des candidats de se déplacer à l'Administration pour déposer leur dossier et de leur permettre de transmettre ces

---

(86) Cette mesure ne peut toutefois, s'appliquer aux concours qui ne comportent qu'une seule épreuve (écrite ou orale).

(87) En France, plusieurs mesures ont été prises pour simplifier les opérations du concours.

C'est ainsi qu'une loi de 1991 a permis de limiter l'examen des dossiers aux seuls candidats reçus au concours ; Bien entendu, les "candidats irréguliers" ne seront pas recrutés même s'ils réussissent au concours.

(88) Au cas où le diplôme est délivré par une école agréée par un texte réglementaire le candidat doit préciser les références du texte d'agrément de l'école.

(89) Cf. Ci-dessus les conditions générales d'accès à la Fonction Publique.

dossiers par lettre recommandée.

Dans une seconde étape, les candidats déclarés admissibles doivent, avant de subir les épreuves d'admission, compléter leurs dossiers de candidature en produisant les pièces ci-après :

- un extrait du casier judiciaire délivré par les services spécialisés du Ministère de l'Intérieur ([90]),
- un extrait de naissance ([91]),
- un certificat médical délivré par un médecin assermenté, attestant que le candidat est apte (physiquement et mentalement) à occuper l'emploi postulé sur tout le territoire de la république ([92]),
- une copie du diplôme certifiée conforme à l'original.

Il convient de remarquer que les candidats de sexe masculin ne sont plus tenus de produire une attestation certifiant qu'ils sont en position régulière au regard des dispositions de la loi sur le recrutement de l'armée ; car leur situation pourrait être régularisée après leur recrutement.

Les candidats internes à l'Administration qui a organisé le concours, ne sont pas tenus de joindre à leurs demandes les pièces justifiant qu'ils remplissent les conditions générales d'accès à la Fonction Publique du fait que ces pièces figurent, a priori, dans leurs dossiers administratifs.

Toutefois, ces agents, doivent, le cas échéant, joindre à leurs demandes :

- une copie de leurs diplômes, lorsqu'ils se

---

(90) La durée de validité de l'extrait du casier judiciaire est fixée à un an par la circulaire n° 4 du 15 Janvier 1976 et la circulaire n° 40 du 25 Septembre 1996.

(91) La durée de validité de l'extrait de naissance est fixée à un an par la circulaire n° 4 du 15 Janvier 1976 et la circulaire n° 40 du 25 Septembre 1996.

(92) La durée de validité du certificat médical est fixée à 3 mois par la circulaire n° 40 du 25 Septembre 1996.

présentent en qualité de candidats externes.

- et un certificat médical, lorsque l'emploi postulé exige des aptitudes physiques particulières.

Ces candidats peuvent, par ailleurs, choisir une adresse autre que celle figurant dans leurs dossiers administratifs.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 708, arrêt du 27 Décembre 1982, Mohamed Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur** (un agent de police a participé à un concours externe d'inspecteurs de police et a été déclaré admis à ce concours. L'Administration l'a radié de la liste des candidats admis au motif qu'il l'a induite en erreur par le fait qu'il n'a pas déclaré son appartenance au corps de la sécurité publique, et qu'il a choisi pour celà une adresse personnelle autre que celle que connaît l'Administration. Par ailleurs, le candidat n'a pas requis l'autorisation préalable de son Administration pour participer à ce concours).

Dans son arrêt le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"considérant que le choix du candidat d'une adresse personnelle pour recevoir son courrier ne constitue pas, en tant que tel, un moyen pour induire l'Administration en erreur.

Considérant que l'Administration n'a pas indiqué les textes législatifs ou réglementaires mettant à la charge des fonctionnaires l'obligation d'obtenir une autorisation préalable pour participer aux concours externe... Qu'ainsi l'admission du requérant au concours d'inspecteur de police reste valable et ne peut plus être remise en cause."

Lorsque le candidat appartient à une Administration autre que celle qui a ouvert le concours, il doit transmettre sa demande de candidature par la voie hiérarchique et doit lui joindre les pièces suivantes :

- une attestation délivrée par son Administration d'origine, certifiant que son dossier administratif contient les pièces justifiant qu'il remplit les conditions

générales d'accès à la fonction publique,

- un relevé détaillé des services effectifs qu'il a accomplis. Ce relevé doit être certifié par le Chef de l'Administration dont il relève ou par un agent habilité à cet effet,
- une ampliation, dûment certifiée conforme à l'original, de l'acte de nomination dans le grade,
- et éventuellement une copie de ses diplômes et un certificat médical.

Le chef hiérarchique ne peut pas s'opposer aux demandes de candidature présentées par les agents placés sous son autorité et les priver ainsi d'une chance sérieuse de promotion.

L'opposition du chef hiérarchique peut faire l'objet, le cas échéant, d'un recours en annulation, et peut même engager la responsabilité civile de l'Administration.

**B/ Examen des candidatures par les services administratifs**

Les candidatures sont d'abord examinées par les services administratifs.

Ces services doivent, à cette occasion, prendre toute mesure utile permettant au jury du concours de se prononcer valablement sur les dossiers litigieux ; Ils doivent notamment à ce titre soumettre les attestations délivrées par les établissements d'enseignement privé au visa du Ministère concerné (Ministères de l'Education, de l'Enseignement Supérieur, ou de la Formation Professionnelle et de l'Emploi).

Sauf disposition légale ou réglementaire contraire, le candidat doit, au plus tard à la date du déroulement des épreuves, remplir toutes les conditions générales et particulières pour participer au concours.

L'Administration doit éviter de confier l'examen des candidatures, aux agents qui se portent eux mêmes candidats au concours en question.

Toutefois, la participation des candidats à ce genre de travaux, n'entraîne pas automatiquement l'annulation du concours. L'annulation ne peut avoir lieu que

lorsqu'il est établi que cette participation était de nature à porter atteinte au principe de l'égal accès à la fonction publique.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 578, arrêt du 21 Avril 1983, Mustapha ..... contre le Premier Ministre** (concours d'entrée au cycle supérieur de l'Ecole Nationale d'Administration - l'un des agents chargés de la réception des candidatures s'était porté candidat au dit concours - concours attaqué par voie de recours pour excès de pouvoir - le Tribunal Administratif rejette ce recours pour absence d'atteinte au principe de l'égalité des candidats, car le candidat en question n'avait pas été déclaré admis au concours).

**C/ Clôture de la liste d'inscription**

Les circulaires du Premier Ministre n° 92 du 29 Décembre 1988 et n° 22 du 30 Mars 1994 ont fixé à un mois, le délai minimum devant séparer la date de clôture de la liste d'inscription des candidats, de la date de déroulement des épreuves.

A la date de clôture de la liste d'inscription, les services administratifs préparent un document comportant la liste complète de toutes les candidatures reçues, et indiquant à propos des candidatures non retenues, les motifs de leur rejet.

La date de clôture de la liste d'inscription des candidatures est considérée comme une date importante.

En effet, à compter de cette date :

**a) Aucune candidature ne peut plus être acceptée**

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 658, arrêt 16 Février 1983, Mohamed ..... contre Ministre de la Santé Publique et Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique** (concours d'agrégation en médecine - le candidat déclaré admis avait déposé sa candidature tardivement - le concours a été annulé pour ce motif).

**b) La réglementation du concours ne peut plus être modifiée** [93]

**c) Le nombre d'emplois mis en concours ne peut plus, en principe, être modifié** [94]

En effet, par la fixation d'un nombre réduit de postes mis en concours, ou l'adoption d'une réglementation sévère, l'Administration peut décourager un grand nombre de candidats potentiels, à se présenter au concours.

Pour cette raison, il ne sera pas équitable d'augmenter le nombre des postes mis en concours, ou d'assouplir la réglementation du concours après la clôture de la liste d'inscription des candidats ; ceci aurait pour effet de favoriser les candidats qui ont déjà présenté leur candidature, et de pénaliser ceux qui n'avaient pas osé se présenter au concours à cause du nombre trop limité des postes offerts ou de la sévérité de la réglementation.

En outre, l'augmentation du nombre des postes mis en concours après la clôture de la liste d'inscription peut être utilisée par l'Administration pour favoriser certains candidats (le nombre définitif des postes mis en concours serait fixé dans ces conditions compte tenu des résultats obtenus par certains candidats).

Toutefois, le Tribunal Administratif a jugé régulière l'augmentation du nombre des postes mis en concours ayant pour objet de combler les vacances intervenues après la publication de l'arrêté d'ouverture du concours [95].

---

(93) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Novembre 1973. Bertrand JCL 1974 n° 17 789.

(94) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Octobre 1948. BONSQUE LERBET 299 et 13 Juillet 1961. Cazes RPDA 6 / n° 254.

(95) En France, la jurisprudence du Conseil d'Etat admet l'augmentation du nombre d'emplois, tant que les épreuves du concours n'ont pas encore été subies (cf. Conseil d'Etat du 5 Juillet 1974. MASCARO. p. 403 et du 25 Mars 1987. Dame Ell. p. 105).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 80, arrêt du 24 Juin 1977, Taoufik ..... contre Ministre de la Justice** (Concours pour le recrutement de greffiers - le nombre de postes mis en concours a été modifié après la clôture de la liste d'inscription des candidatures, et ce dans la limite des vacances intervenues après la publication de l'arrêté portant ouverture du concours - rejet de la requête par le Tribunal Administratif).

Dans cette affaire, le Tribunal Administratif a précisé que "l'augmentation du nombre d'emplois mis en concours ne peut être jugé irrégulière que si elle dépasse les vacances effectivement enregistrées durant la période séparant l'annonce du concours et le déroulement des épreuves, ou si elle n'a pas été fixée de façon définitive avant le déroulement du concours ou enfin si elle a porté atteinte au principe de l'égalité entre les candidats."

Cette exception au principe de l'interdiction d'augmenter le nombre des postes mis en concours après la clôture de la liste d'inscription des candidatures, se justifie par le caractère généralement réduit de cette augmentation et l'absence de risque d'abus de la part de l'Administration.

Cette exception a aussi l'avantage de faire l'économie d'un nouveau concours pour combler les postes devenus vacants après la publication de la décision d'ouverture du concours.

**3) Le Jury appelé à se prononcer sur la validité des candidatures** ([96])

**A/ Désignation du jury**

Dans le but de préserver l'égalité entre les candidats et de garantir l'impartialité de l'Administration, un organe indépendant de l'autorité nantie du pouvoir de nomination, est désigné pour chaque concours ou

---

(96) Pour les professeurs de l'enseignement supérieur, le jury est dénommé commission consultative (cf. art. 4 du décret n° 82-1269 du 14 Septembre 1982).

examen, pour se prononcer sur la régularité des candidatures présentées.

Ce jury est aussi compétent pour apprécier l'aptitude technique et professionnelle des candidats, et procèder à leur classement par ordre de mérite.

Les jurys de concours sont, en principe, désignés par arrêté du Premier Ministre ([97]).

Toutefois, pour certains corps, il est prévu de désigner le jury par arrêté du chef de l'Administration concernée ([98]).

La décision portant désignation du jury peut être soumise statutairement à l'avis préalable d'un organe consultatif ; Dans ce cas le défaut de consultation de l'organisme en question peut justifier l'annulation du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 45 susvisée, arrêt du 23 Juillet 1976, Habib ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (concours de recrutement de maîtres de conférences à la faculté de Droit de Tunis. La réglementation en vigueur subordonne le choix du jury à l'avis préalable du comité scientifique de la faculté de Droit - formalité non respectée - concours annulé par le Tribunal Administratif).

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a précisé que :

"Considérant que lorsqu'un texte législatif ou réglementaire prévoit la consultation d'un organe précis avant de prendre un acte administratif, il convient de considérer cette consultation comme une formalité substantielle garantissant les droits des candidats. Ainsi, l'inobservation de cette formalité entraîne l'annulation de l'acte administratif en question."

---

(97) Cf. articles 18 et 28 bis du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(98) Ex. les jurys de recrutement du personnel de l'enseignement supérieur (cf. art. 9 du décret n° 82-1282 du 14 Septembre 1982).

Généralement, le jury est désigné après la clôture de la liste d'inscription des candidatures.

Mais, si le jury est désigné avant cette date, le concours ne sera pas entaché d'illégalité (99).

De même, la désignation tardive des membres du jury n'a pas d'effet sur la légalité du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 210, arrêt du 23 Février 1981, Mustapha ..... contre le Premier Ministre** (l'arrêté de désignation des membres du jury a été pris après le commencement des épreuves du concours - cette désignation tardive n'a pas porté préjudice au requérant - rejet de son recours).

Dans cette affaire, le Tribunal Administratif a précisé que :

"Contrairement à ce que prétend le requérant, la décision du 24 Décembre 1976 portant fixation de la liste nominative des membres du jury, bien que prise après le commencement des épreuves du concours, elle reste valable du fait que le retard dans la prise de cette décision n'a aucun effet sur les attributions du jury et n'a porté aucun préjudice au requérant ..."

**B/ Composition du jury**

Habituellement, les jurys de concours sont composés ainsi qu'il suit :

- le Ministre concerné ou son représentant, président.
- un représentant de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique relevant du Premier Ministère.
- des membres désignés compte tenu de leurs compétences.

Lorsque le concours comporte plusieurs spécialités, le jury doit être composé de sorte qu'il y ait au moins un représentant pour chaque spécialité.

---

(99) Cf. Conseil d'Etat Français 6 Mars 1968. FRANK AJDA 1968. p. 592 et Rec. p. 164.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3105, arrêt du 8 Mars 1995, Khemaïes ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le jury ne comprend pas parmi ses membres des spécialistes dans les matières corresponsant aux spécialités des requérants, alors que la circulaire du 29 Septembre 1988 relative à l'organisation d'une session de recrutement pour Octobre 1989 a déclaré vacants plusieurs emplois de diverses spécialités.

Considérant qu'aux termes du décret n° 74-1066 du 30 Novembre 1974 portant statut particulier des agents de l'enseignement supérieur agricole "... Les diplômes, les titres, les travaux de recherches et les publications scientifiques sont appréciés par un jury. Ainsi et compte tenu de ce qui précède, il est du droit des requérants de soutenir que l'Administration n'a pas respecté les dispositions de l'article 8 du décret sus-indiqué en ce qui concerne l'obligation de désigner un jury pour chaque spécialité."

Les membres du jury appartiennent généralement aux cadres du Département Ministériel concerné. Ils peuvent néanmoins être choisis parmi les personnels d'autres Ministères ou organismes ou parmi le personnel enseignant.

En cas de besoin, le président du jury peut faire appel à d'autres personnes pour assister le jury dans ses travaux.

Ces personnes ne peuvent toutefois, participer aux délibérations du jury.

Par ailleurs, la publication de l'arrêté fixant les

membres du jury, n'est pas obligatoire ([100]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 45 susvisée, arrêt du 23 Juillet 1976, Habib ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (Concours de recrutement de maîtres de conférences à la faculté de Droit de Tunis - le Tribunal Administratif a affirmé dans cette espèce que la publication de la liste du jury n'est pas obligatoire) ([101]).

Les candidats peuvent récuser un ou plusieurs membres du jury. Ils doivent, dans ce cas, avoir des motifs légitimes de récusation.

Les motifs de récusation invoqués sont soumis à l'appréciation de l'Administration. Celle ci est tenue de remplacer le ou les membres recusés au cas où elle juge que les motifs de récusation invoqués s'avèrent exacts ([102]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 578, arrêt du 21 Avril 1983, Mustapha ..... contre le Premier Ministre** (un candidat au concours d'entrée au cycle supérieur de l'E.N.A a recusé un membre du jury au motif qu'il avait

---

(100) Le fait que les candidats n'aient pas pris connaissance de la liste du jury, est sans influence sur la régularité des délibérations de ce jury (Cf. Conseil d'Etat Français Melle Guyen, 35469 38938, 11 Février 1983 et Ministre du Travail et de la participation C/syndicat national CFDT des services extérieurs du travail et de l'emploi et autres, 19 janvier 1983, n° 33732).

(101) Dans le même sens :
Tribunal Administratif
Affaire n° 3512, arrêt du 24 Mai 1995, Abdallah ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

(102) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Novembre 1958. Butori. Rec. p. 565 et 6 Mars 1968 FRANK. Rec. p. 164 et 9 Novembre 1966 COMMUNE de CLOHARS - Carnôet Dr. Adm 1966 n° 147 (concours pour le recrutement d'un Secrétaire Général de Mairie présidé par un maire qui avait antérieurement déclaré qu'il jugeait préférable que le Secrétaire Général soit de sexe masculin - concours annulé).

déclaré que le niveau des élèves du cycle moyen de l'E.N.A n'était pas satisfaisant - ce motif n'a pas été retenu et le recours pour excès de pouvoir a été rejeté par le Tribunal Administratif.)

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3147, arrêt du 2 Mars 1994, Hafedh ..... contre Ministre de l'Agriculture** (l'un des membres du jury est le chef hiérarchique du candidat ; ce membre du jury est en désaccord avec le candidat - concours annulé par le Tribunal Administratif).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 13.985, arrêt du 19 Décembre 1997, Ridha ..... contre Ministre de l'Enseig-nement Supérieur** (concours de recrutement de maîtres de conférences en Droit Public et en Sciences Politiques - un candidat a recusé le président du jury avec lequel il était depuis assez longtemps en désaccord - concours annulé par le Tribunal Administratif).

Les membres du jury peuvent, par ailleurs, être changés lors d'une deuxième session du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 650, arrêt du 25 Janvier 1984.**

**C/ Attributions du jury**

Le jury prend en charge, sous sa responsabilité, et en collaboration avec l'Administration, toutes les opérations du concours.

Il est chargé dans ce cadre :

- d'examiner les candidatures et d'arrêter provisoirement la liste des candidats admis à concourir,
- de choisir les sujets des épreuves,
- de veiller au bon déroulement de ces épreuves et de les corriger,
- d'arrêter la liste des candidats admissibles,
- de faire subir aux candidats les épreuves orales,
- de classer définitivement les candidats par ordre de mérite, et de proposer à la nomination les

candidats pouvant être déclarés définitivement admis.

Le jury effectue ces opérations en toute indépendance et ne peut recevoir d'instructions à leur égard.

**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 1230, arrêt du 16 Juillet 1985.**

**D/ Fonctionnement du jury**

Le fonctionnement du jury est dominé par les règles de collégialité et d'unicité.

Ces règles garantissent l'impartialité et la technicité du jury.

Les membres du jury doivent prendre part à toutes les opérations du concours ([103]).

Le jury peut toutefois se répartir en commissions pour effectuer certaines opérations du concours, notamment celles inhérentes à la correction des épreuves écrites et au déroulement des épreuves orales.

Les résultats définitifs du concours doivent cependant faire l'objet de délibérations collégiales, auxquelles participent obligatoirement tous les membres du jury ([104]).

Par ailleurs, il n'est pas possible de remplacer un membre du jury défaillant, si les opérations du concours avaient déjà commencé.

Seuls les membres du jury qui ont participé à l'ensemble des opérations peuvent valablement délibérer ([105]).

---

(103) Cf. Conseil d'Etat Français 17 Juin 1927. Bouvet. Rec. p. 676.

(104) L'article 20 de la loi Française n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat dispose que "le jury peut, si nécessaire, et pour toute épreuve, se constituer en groupes d'examinateurs. Toutefois, afin d'assurer l'égalité de notation des candidats, le jury opère, s'il y a lieu, la péréquation des notes attribuées par chaque groupe d'examinateurs et procède à la délibération finale."

(105) Cf. Conseil d'Etat Français 22 Juin 1956. TRAD. Rec. p. 257.

En cas de démission collective du jury, l'Administration doit désigner un nouveau jury. Celui-ci n'est pas obligé de recommencer toutes les opérations du concours ; les épreuves déjà subies peuvent être maintenues par le nouveau jury ([106]).

**4) Fixation de la liste des candidats admis à concourir**

La liste des candidats admis à concourir est arrêtée en deux temps.

**A/ Fixation de la liste provisoire des candidats admis à concourir**

Après examen des candidatures présentées, le jury arrête la liste provisoire des candidats remplissant les conditions pour concourir.

Toute autorisation de concourir accordée à un candidat ne remplissant pas les conditions peut entrainer l'annulation du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3215, arrêt du 2 Mars 1994, Hafedh ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

**B/ Fixation de la liste définitive des candidats admis à concourir**

La liste définitive des candidats admis à concourir est arrêtée par le Chef de l'Administration concernée ; celui-ci peut en exclure les candidats ayant fait précédemment l'objet d'une révocation ([107]) ou ayant fait preuve d'un mauvais comportement ([108]).

Le Chef de l'Administration peut également écarter des candidats pour des motifs inhérents à l'intérêt du

---

(106) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Janvier 1966. BAUMEL.

(107) Cf. Conseil d'Etat Français 11 Mai 1956. Saint Thibault RPDA 1956 n° 229.

(108) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Octobre 1975. Martini. Rec. n° 94792.

service ([109]).

Nous pouvons à ce titre, citer les exemples français suivants :

- rejet régulier d'une candidature à un poste diplomatique du fait que le candidat est marié à une étrangère ;

- le fait qu'un candidat s'est signalé auprès des services de la police, notamment pour conduite d'un véhicule en état d'ivresse, est de nature à justifier le refus d'agréer sa candidature au concours de commissaire de police ; un tel comportement n'étant pas compatible avec les dites fonctions ;

- le rejet d'une candidature à un concours de recrutement de magistrats est justifié, si le candidat dénote (à travers une correspondance qu'il a adressée à la chancellerie), d'une absence de mesure, de jugement et d'un manque d'objectivité incompatible avec l'exercice des fonctions judiciaires" ;

- est considéré légal, le refus d'agréer la candidature à un concours d'inspecteurs de police, d'une personne ayant entretenu des relations intimes avec un délinquant ([110]).

Toutefois, le Chef de l'Administration doit se placer exclusivement sur le terrain de l'aptitude générale et ne doit pas empiéter sur les attributions du jury, en se prononçant sur les aptitudes techniques ou professionnelles des candidats ([111]).

Par ailleurs, le Chef de l'Administration est soumis, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, au

---

(109) Cf. Conseil d'Etat Français Lazard RDP. 55 n°11.

(110) Cf. Droit Administratif Général - René Chapus. Tome II p. 147.

(111) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Mars 1963. Poncin. Rec. p. 178 et 8 Octobre 1965. MARFAING. Rec. p. 197 et 28 Septembre 1983. Delle COSCOQIELA. Rec. p. 389.

au contrôle du juge ([112]).

## II - Le déroulement des concours sur épreuves, ou l'examen des titres et dossiers des candidats par le jury

### 1) Le déroulement des concours sur épreuves

Les concours sur épreuves se déroulent généralement en deux étapes :

- l'admissibilité,
- et l'admission définitive

#### A/ L'admissibilité :

##### a/ choix des sujets

La circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 a prescrit de ne prévoir pour l'admissibilité qu'une seule épreuve, ou le minimum d'épreuves essentielles.

Les sujets de l'épreuve (ou des épreuves) d'admissibilité sont choisis par le jury ; ils doivent être tirés des programmes du concours ([113]).

S'il s'avère que les sujets ne rentrent pas dans le programme indiqué dans les textes organisant le concours, le juge administratif peut prononcer

---

(112) Le Conseil d'Etat Français a longtemps considéré que l'étendue de son contrôle est strictement limitée. Le conseil ne pouvait ainsi annuler les concours que sur la base d'une erreur de Droit, d'une erreur manifeste de fait, de motifs inexacts, d'un détournement de pouvoir, ou d'une mauvaise qualification juridique des faits (Cf. Conseil d'Etat Français 12 Mai 1912. S 1912 p. 145 et 29 Juillet 1953. Linsgeois D 54. p. 99).

Cette jurisprudence a pris fin en 1983. Désormais, le Conseil d'Etat s'est attribué un plein contrôle à ce sujet (Cf. Conseil d'Etat Français 18 Mars 1983. Mulsant. Rec. p. 125 et 10 Juin 1983. Raoult. Rec. p. 251).

(113) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Janvier 1966. Baumel. Rec. p. 50.

l'annulation du concours ([114]).

Il en est de même lorsque le jury ne donne pas de sujets pour une option déterminée.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 538, arrêt du 19 Janvier 1983, Mohamed ..... contre Ministre de l'Agriculture** (concours interne pour la promotion au grade d'ingénieur adjoint - les sujets relatifs à l'épreuve technique ne se rapportent pas à l'ensemble des spécialités des candidats - concours annulé par le Tribunal Administratif).

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant qu'il est prouvé que les requérants relèvent de la direction des ressources hydrauliques et du sol et exercent leur spécialité dans le domaine de l'hydrogéologie, de géographie et d'hydrologie, et qu'ils avaient participé à des sessions de formation professionnelle organisées par le Ministère de l'Agriculture dans le but de préparer les candidats à l'examen professionnel pour l'accès au grade d'ingénieur adjoint après que cet examen ait été annoncé par la circulaire n° 23 du 15 Mars 1979.

Considérant que les candidats ont précisé dans leur

---

(114) Cf. Conseil d'Etat Français 14 Novembre 1980 et 18 Mars 1983. Debeaurais 28931.

"Le programme de Droit Public des deuxièmes concours interne et externe d'accès à l'Ecole Nationale d'Administration (session de 1980) tel qu'il figurait à l'annexe de l'arrêté du 8 Août 1978, ne comportait pas l'étude du Droit de l'urbanisme, à la différence des premiers concours internes et externes. Par suite, la question intitulée" "les documents d'urbanisme" posée lors de l'épreuve d'admissibilité du deuxième concours interne, d'une durée de quatre heures qui comportait la réponse à trois questions portant sur le Droit Public a été choisie par le jury en dehors des limites du programme. Annulation de la délibération du jury fixant la liste des candidats admissibles et celle des candidats admis en tant qu'elles sont relatives au deuxième concours interne."

demande de candidature au dit examen les matières qui correspondent à leurs aptitudes professionnelles ; mais qu'ils ont été surpris lors du déroulement de l'épreuve technique qu'il n'y avait aucun sujet qui correspondait à leur spécialité, et ont alors décidé de quitter la salle d'examen sans subir cette épreuve.

Considérant que la procédure d'organisation des examens professionnels de promotion implique d'accorder aux candidats les mêmes chances de réussite.... et que la compétition loyale entre les candidats exerçant dans une même Administration, implique de soumettre les candidats aux épreuves sans préjudicier ni favoriser certains d'entr'eux.

Considérant que l'Administration a dépassé les limites fixées à ce titre par la circulaire du 20 Octobre 1975 et n'a pas respecté le contenu du programme, tel qu'il a été fixé par l'arrêté du 4 Août 1975.

Considérant que l'Administration aurait dû choisir des sujets d'épreuves correspondant à toutes les spécialités des candidats pour leur garantir les mêmes chances de réussite.

Considérant que l'Administration a porté atteinte au principe d'égalité entre les candidats," (annulation du concours).

De même, lorsque le programme est modifié à l'insu des candidats, le juge administratif peut prononcer l'annulation du concours ([115]) ([116]).

**b/ Déroulement de l'épreuve d'admissibilité**

**- Convocation des candidats :**

Les candidats admis à concourir sont informés de la

---

(115) Cf. Conseil d'Etat Français 13 Novembre 1961. Gazes. Rec. p. 517.

(116) Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat Français, le concours ne peut être annulé que si le motif est déterminant. Cf. Conseil d'Etat Français 12 Novembre 1954. Chourffot. Rec. p. 591 (sujet non libellé exactement comme il est prévu dans les programmes - motif non retenu par le Conseil d'Etat).

date et du lieu de déroulement de l'épreuve d'admissibilité par lettres individuelles ou par télégrammes.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 578, arrêt du 11 Avril 1983 précité** (concours d'entrée au cycle supérieur de l'Ecole Nationale d'Administration - La convocation des candidats par télégramme a été jugée valable - requête rejetée par le Tribunal Administratif).

Les convocations doivent parvenir aux candidats dans un délai raisonnable leur permettant de se présenter au lieu du déroulement de l'épreuve.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2188, arrêt du 27 Novembre 1991, Béchir ..... contre Ministre de l'Education Nationale.**

**- Lieu et moment du déroulement de l'épreuve d'admissibilité :**

Il n'est pas nécessaire que tous les candidats subissent l'épreuve dans le même lieu. Le concours peut se dérouler dans plusieurs centres à condition que tous ces centres soient supervisés par le même jury.

L'épreuve doit se dérouler dans tous les centres selon le même calendrier et au même moment ; le sujet doit être le même pour tous les candidats ([117]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 677, arrêt du 7 juillet 1982, Younès ..... et autres contre Ministre de la Jeunesse et des Sports** (concours de recrutement d'Educateurs. L'Administration avait omis de convoquer une candidate - après le déroulement des épreuves, elle a convoqué l'intéressée et lui a fait subir les épreuves du concours en lui donnant d'autres sujets - la candidate a été déclarée admise au concours - sur recours pour excès de pouvoir le Tribunal Administratif a annulé le concours).

---

(117) Tribunal Administratif de Paris 19 Mars 1974. Dame COCHARD GP 1975 - 2 - 22.

Les candidats doivent disposer de la même durée pour subir l'épreuve ; l'octroi d'un temps supplémentaire à certains candidats entraîne l'annulation du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3215, arrêt du 2 Mars 1994, Hafedh ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

- **Candidats autorisés à subir les épreuves d'admissibilité :**

Seuls les candidats dûment convoqués et justifiant de leur identité sont autorisés à subir l'épreuve d'admissibilité.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 758, arrêt du 11 Avril 1983** (concours d'entrée au cycle supérieur de l'Ecole Nationale d'Administration - le jury avait autorisé une personne non inscrite sur la liste des candidats admis à concourir, à participer aux épreuves d'admissibilité - cette personne n'a pas réussi au concours - le Tribunal Administratif a estimé que sa participation n'a aucune influence sur les résultats du concours et a rejeté la requête).

- **Surveillance du déroulement des épreuves d'admissibilité :**

La surveillance du déroulement des épreuves d'admissibilité est assurée par l'Administration, sous le contrôle du jury.

Toute fraude ou tentative de fraude de la part des candidats, doit faire l'objet d'un rapport circonstancié du surveillant qui l'a constatée.

Aprés avoir pris connaissance du dit rapport, le jury du concours peut décider d'annuler l'épreuve du candidat concerné.

En outre, la fraude ou la tentative de fraude peut entraîner l'interdiction au candidat concerné de participer pendant une durée déterminée, aux concours et examens

ultérieurs organisés par l'Administration ([118]).

S'il s'agit d'un candidat appartenant à l'Administration, celle-ci peut en plus, lui infliger une sanction disciplinaire. L'agent ne peut pas se prévaloir à cet égard de la règle "non bis in idem".

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 88, arrêt du 1er Décembre 1977, Salah ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un agent commet une fraude lors d'un concours - sa participation au concours a été annulée, et il a été même révoqué - sa requête a été rejetée par le Tribunal Administratif).

Toutefois, l'Administration se doit, de mettre l'agent à même de se défendre, avant de procéder à l'annulation de son épreuve.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1647 du 6 Avril 1988.**

**- Anonymat des copies d'examen :**

L'égalité entre les candidats est assurée durant le déroulement des épreuves d'admissibilité, par l'anonymat des copies.

Les copies doivent être cachetées par les candidats avant leur remise aux surveillants ; ceux-ci doivent les remettre à l'Administration dans des enveloppes fermées.

La levée de l'anonymat de l'épreuve d'admissibilité avant sa correction constitue une rupture de l'égalité des candidats et peut entraîner l'annulation du concours ([119]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 80, arrêt du 24 Juin 1977, Taoufik.....contre Ministre de la justice** (concours pour le recrutement de greffiers - le requérant a affirmé que l'anonymat des épreuves n'a pas été respecté - Faute de preuve, ce moyen a été rejeté par le Tribunal

---

(118) Cette durée est souvent prévue par les réglements du concours.

(119) Cf. Conseil d'Etat Français 27 Juin 1969. Tribouiller. Rec. p. 347.

Administratif).

**c/ Correction des copies**

La correction des copies est assurée par les membres du jury.

Toutefois, la réglementation du concours peut permettre au président du jury de faire appel à d'autres personnes en vue d'assister les membres du jury dans l'opération de correction des copies.

Les correcteurs remettent leurs notes au jury qui est seul habilité à les confirmer ([120]).

D'habitude, les copies sont soumises à une double correction ([121]).

Les notes attribuées ne peuvent être remises en cause par le juge administratif ([122]).

Il convient de préciser que l'Administration doit conserver les copies au moins jusqu'à ce que le concours ne soit plus susceptible d'annulation par le Tribunal Administratif.

En effet, un candidat qui n'a pas été déclaré admis pourrait prétendre qu'une erreur s'est glissée dans le relevé des notes ; l'Administration devrait alors pouvoir prouver le contraire, sinon le concours pourrait être annulé.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 13.633, arrêt du 14 Mars 1997, Habib ..... contre Ministre de l'Agriculture** (un candidat a demandé l'annulation d'un concours en affirmant que l'une de ces copies comporte la note 19/20 alors que le relevé du procès verbal du jury comporte la note 16/20 ; le Tribunal Administratif a annulé le concours parce que l'Administration n'a pas produit la copie en question).

---

(120) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Janvier 1991. Dame Agnila.. Rec. p. 22.

(121) Cf. Le déclin du principe d'égalité dans les concours - Melanges Waline T2 p. 621.

(122) Cf. Conseil d'Etat Français 10 Mai 1957. Risque RPDA 1957 n° 231.

Par ailleurs, et sauf dispositions contraires ([123]), l'Administration n'est pas tenue de communiquer les notes aux candidats.

**d/ Fixation de la liste des candidats admissibles**

L'Administration prépare le relevé des notes obtenues par les candidats et les remet au jury.

Le jury doit vérifier que l'anonymat des copies a été sauvegardé. Il rectifie le cas échéant, les erreurs matérielles qui se seraient glissées dans le relevé des notes.

Il déclare admissibles les candidats ayant obtenu les résultats exigés par le règlement du concours et fixe la date de déroulement des épreuves d'admission.

Les candidats déclarés admissibles doivent alors compléter leurs dossiers de candidature comme il a été indiqué plus haut.

**B/ L'admission définitive**

Les épreuves d'admission peuvent être écrites ou orales.

Les épreuves écrites ont lieu dans les mêmes conditions que l'épreuve d'admissibilité.

Quant aux épreuves orales elles ont lieu dans les conditions suivantes :

Le jury arrête la liste des questions orales devant être posées aux candidats.

D'habitude, les candidats tirent au sort l'une de ces questions.

---

(123) Un candidat au grade d'attaché principal ayant demandé au Secrétaire d'Etat aux postes et télécommunications, après avoir été éliminé à l'issue des opérations de sélection professionnelle organisées pour l'accès à ce grade, la communication de chacune des deux notes attribuées par le jury. L'Administration a refusé de communiquer ces notes car aucun texte ne le prescrivait. (Conseil d'Etat Français Secrétaire d'Etat aux postes et télécommunication C/ Collet S. 14 Novembre 1980 p.431)

**Tribunal Administratif**

**Affaire N° 775, Arrêt du 21 Novembre 1984.**

En principe, les candidats doivent subir les épreuves d'admission devant un jury unique [124].

Cependant, la jurisprudence administrative admet la possibilité pour le jury de se constituer en commissions d'examinateurs, à condition que les résultats définitifs soient appréciés par le jury tout entier [125].

**Tribunal Administratif**

**Affaire n°80, arrêt du 24 Juin 1977, Taoufik.....contre Ministre de la Justice**

(concours pour le recrutement de greffiers-le jury se répartit en groupe d'examinateurs pour faire subir aux candidats les épreuves orales-requête rejetée par le Tribunal Administratif).

L'ordre de passage des candidats devant le jury doit être fixé selon des critères objectifs (ordre alphabétique, ordre de mérite aux épreuves écrites etc...). Il peut aussi être fixé par tirage au sort.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n°845, arrêt du 27 Mai 1985.**

Les candidats doivent être, le cas échéant, mis à même d'utiliser la documentation prévue par les textes réglementant le concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n°2986, arrêt du 16 Février 1994, Abdelaziz.....contre Ministre de la Santé**

---

[124] Cf. Conseil d'Etat Français 30 Mars 1968. Schmitt et Dame Delmares.P.223.

[125] L'article 20 de la loi Française n°84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat dispose à cet égard ce qui suit : « Le jury peut si nécessaire, et pour toute épreuve, se constituer en groupe, d'examinateurs. Toutefois, afin d'assurer l'égalité de notation des candidats, le jury opère, s'il y'a lieu, la péréquation des notes attribuées par chaque groupe d'examinateurs et procède à la délibération finale. »

**Publique** (le jury n'a pas permis au candidat de consulter un document alors que l'arrêté portant organisation du concours avait prévu cette possibilité - annulation du concours).

Les membres du jury doivent évidemment maîtriser la langue du concours.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 139, arrêt du 21 Novembre 1990, Mohamed ..... contre Ministre de l'Education et de l'Enseignement Supérieur.**

**2) L'examen par le jury des titres ou dossiers des candidats**

Lorsqu'il s'agit d'un concours sur titres ou sur dossiers, le jury procède à l'examen des titres ou des dossiers de chaque candidat en veillant au respect des principes de l'égalité et de l'impartialité.

**Tribunal Administratif**

**Affaires n° 3667 et 3668, arrêt du 6 Mars 1996, Slim ..... contre Ministres de la Santé Publique et de l'Enseignement Supérieur** (concours annulé parce que le jury a pris en considération la vie privée de l'un des candidats).

Le jury procède par la suite au classement des candidats par ordre de mérite.

**III - Les résultats du concours**

Les résultats du concours sont proclamés par le jury après que ce dernier ait procédé au classement définitif des candidats selon leur mérite.

Les candidats admis sont proposés à la nomination aux emplois qu'ils postulent.

**1) Classement définitif des candidats**

Le jury procède au classement des candidats par ordre de mérite et propose leur nomination dans la limite du nombre des places offertes par l'arrêté d'ouverture du concours ([126]).

---

(126) Cf. Conseil d'Etat Français 30 Juin 1950. Bureau. Rec. p. 400.

Il convient toutefois, d'observer à ce sujet ce qui suit :

**A/** Les candidats ex aequo doivent être départagés selon un critère objectif ([127]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 332, arrêt du 8 Décembre 1978, Mohamed ..... contre Ministre de la Santé Publique** (concours ouvert pour trois emplois - deux candidats sont classés "3èmes ex aequo". Le jury a choisi le plus ancien - ce choix a été jugé régulier par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que le jury a proclamé dans la liste des candidats admis, la réussite d'un premier candidat, d'un second, et de trois candidats ex aéquo, et qu'il a, par là même, dépassé le nombre d'emplois ouverts au titre du concours.

Considérant que la procédure suivie par le Ministre de la Santé Publique, en demandant au jury de choisir l'un des trois candidats déclarés ex aéquo pour le déclarer admis, est une procédure régulière.

Considérant que le jury en se référant au critère de l'ancienneté pour choisir le candidat devant être déclaré admis, s'est basé sur un critère objectif qui ne porte pas atteinte au principe de l'égalité entre les candidats et ce d'autant plus que le législateur s'est référé à ce critère dans plusieurs cas similaires."

Par ailleurs, il convient de préciser que la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 relative au service national prescrit la possibilité de réserver quelques emplois au profit des personnes qui avaient accompli deux années de service militaire.

**B/** le nombre d'emplois mis en concours ne peut être augmenté que pour combler les vacances intervenues entre la date d'ouverture du concours et la date de

---

(127) Cf. Conseil d'Etat Français 12 Février 1958. Valade. Rec. p. 93.

déclaration des résultats.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 80, arrêt du 24 Juin 1977, Taoufik ..... contre Ministre de la justice** (le Tribunal Administratif a rappelé dans cet arrêt qu'il est possible d'augmenter le nombre des postes mis en concours pour combler les vacances d'emplois intervenues après l'ouverture du concours).

**C**/ Après avoir déliberé, le jury ne peut plus revenir sur sa décision. Il ne peut procéder à une seconde délibération que pour redresser, le cas échéant, des erreurs matérielles qui se seraient glissées dans le procès verbal ([128]).

**D**/ La circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 a prescrit d'établir deux listes de candidats pouvant être déclarés définitivement admis :

- une liste principale,
- une liste complémentaire (dans la limite maximum de 50 % du nombre des candidats inscrits sur la liste principale) pour permettre à l'Administration de remplacer les candidats de la première liste qui refuseraient de rejoindre leurs postes d'affectation ([129]).

---

(128) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Février 1954. THIBAUX. Rec. p. 114.

(129) La loi Française n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dispose dans son article 20 que "le jury peut établir dans le même cadre, une liste complémentaire afin de permettre le remplacement des candidats inscrits sur la liste principale qui ne peuvent pas être nommés ou éventuellement, de pourvoir aux vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours.

Pour chaque corps, le nombre des postes qui peuvent être pourvus par la nomination de candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut excéder un pourcentage fixé par décret du nombre des postes offerts au concours.

La validité de la liste complémentaire cesse automatiquement à la date d'ouverture des épreuves du concours suivant, et au plus tard, un an après la date d'établissement de la liste complémentaire."

**E/** Après délibérations, le jury peut proposer à la nomination un nombre de candidats inférieur au nombre des places offertes.

Il peut même ne proposer aucun candidat lorsqu'il constate que les résultats du concours sont insuffisants ([130]).

L'insuffisance des résultats du concours peut être constatée par le jury au niveau des épreuves écrites ou celui des épreuves orales ([131]).

**F/** Le jury ne doit prendre en considération, pour le classement des candidats, que les résultats des épreuves du concours.

Il ne peut pas :

- accorder des points supplémentaires à certains candidats ([132]),

Toutefois, en pratique, le jury procède souvent au rachat des candidats ayant obtenu un nombre total de points légèrement inférieur à celui exigé par les textes.

- écarter une épreuve sous prétexte qu'aucun candidat n'y a obtenu la moyenne ([133]),
- grouper les candidats selon les "spécialités" et déclarer les résultats sur cette base,
- conditionner ses propositions par l'affectation des candidats admis, à des lieux de travail déterminés.

- **Tribunal Administratif**
**Affaire n° 14.562, arrêt du 6 Mai 1998.**
**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 1647, arrêt du 6 Avril 1988.**

**G/** Le jury ne peut pas refuser de s'acquitter de sa tâche ou de signer le procès verbal des délibérations([134]).

---

(130) Cf. Conseil d'Etat Français 23 Juin 1950. Chauliat et Sibertin Blanc. Rec. p. 386.

(131) Cf. Tribunal Administratif de Paris 12 Mars 1958. Heinrich. AJDA 58 p. 473.

(132) Cf. Conseil d'Etat Français 23 Février 1979. Ville de Strasbourg. Rec. p. 77.

(133) Cf. Conseil d'Etat Français 22 Juin 1962. Dubourgnon. Dr. Adm. 1962 n° 268.

(134) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Juillet 1905. Mathieu. Rec. p. 676.

**- Tribunal Administratif**

**Affaire n° 162, arrêt du 8 Décembre 1978, Mohamed Habib ..... contre Ministre de la Santé Publique.**

**- Tribunal Administratif**

**Affaire n° 265, arrêt du 28 Mars 1979, Ammar ..... contre Ministre de l'Enseigne-ment Supérieur et de la Recherche Scientifique** (refus d'un membre du jury de signer le procès verbal de séance - le Tribunal Administratif a déclaré que ce refus n'a aucune influence sur la légalité des résultats de l'examen).

**2) La Nomination des candidats définitivement admis**

L'autorité administrative arrête la liste principale et la liste complémentaire des candidats définitivement admis.

En application de la circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998 seule la liste principale doit être publiée. L'Administration doit à cette occasion inviter les candidats inscrits sur cette liste à rejoindre leurs postes de travail.

Après l'expiration d'un mois au maximum, l'Administration adresse aux candidats défaillants une mise en demeure par lettre recommandée, les invitant à se présenter à l'Administration dans un délai maximum de 15 jours, faute de quoi ils seront rayés de la liste des candidats admis.

A l'expiration de ce délai, l'Administration remplace les candidats défaillants par ceux qui sont portés sur la liste complémentaire, et ce selon l'ordre de leur inscription sur cette liste.

La liste complémentaire devient caduque six mois au maximum après la publication de la liste principale.

L'Administration procède à la désignation des candidats admis, à leurs postes de travail.

Toutefois, il est observé à cet égard ce qui suit :

**A/** L'Administration ne peut pas procéder aux nominations des candidats admis sans tenir compte de

l'ordre de mérite établi par le jury. (Elle ne peut pas, par exemple, nommer le second et refuser de nommer le premier) ([135]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1412, arrêt du 8 Mars 1995, Aïcha ..... contre Ministre des Finances.**

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le concours en question ne comporte pas d'épreuve orale ou un élément d'appréciation du mérite des candidats autres que celui des épreuves écrites lesquelles restent le seul élément à prendre en considération pour classer les candidats...

Considérant qu'il est prouvé que la candidate a obtenu un nombre de points supérieur aux autres candidats déclarés admis et, que malgré celà, l'Administration ne l'a pas déclarée admise (annulation de la décision de l'Administration refusant de déclarer admise la candidate en question).

L'Administration ne peut pas, non plus, nommer des personnes non présentées par le jury ([136]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 229, arrêt du 13 Juin 1979, Khélifa ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un candidat n'a pas été proposé par le jury pour être nommé maître de conférences -Il a demandé au Ministre de le nommer à ce grade. Le Ministre a refusé. Le Tribunal Administratif a affirmé que ce refus est légal et que le Ministre ne peut nommer que les candidats proposés par le jury et suivant leur ordre de mérite).

---

(135) Cf. Conseil d'Etat Français 4 Juillet 1952. Boudal. Rec. p. 360 et 29 Décembre 1978. Association Gle des attachés d'administration centrale. Rec. p. 535.

Cette jurisprudence a été confirmée par le législateur Français (lois des 11 Janvier 1984 art. 20 et 9 Janvier 1986 art. 31).

(136) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Mars 1955. Chevalier. D 56 p. 276 et 12 Mars 1965. Kwantes. Dr. Adm. 1965 n° 170.

**B/** L'autorité administrative n'est pas tenue de nommer tous les candidats proposés par le jury.

Elle peut se limiter à la nomination des premiers d'entre eux ou même décider de ne nommer personne ([137]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 333, arrêt du 26 Mars 1980, Mohieddine ..... contre Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique** (concours de recrutement de maîtres de conférences en Droit Public - le Tribunal a affirmé dans cet arrêt que l'Administration n'est pas tenue de combler tous les postes déclarés vacants).

**C/** L'Administration peut, dans certains cas exceptionnels, refuser de nommer un candidat et nommer ceux qui le suivent, notamment :

- lorsque ce candidat refuse tous les postes qui lui sont proposés,
- quand il s'avère que le dit candidat ne remplissait pas les conditions légales et réglementaires du concours ([138]),
- lorsqu'après avoir fixé la liste des candidats admis à concourir, il s'avère que le dit candidat avait commis des actes incompatibles avec l'exercice de la fonction postulée ou entachant gravement sa moralité ([139]).

---

(137) En ce qui concerne les Magistrats, la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 dispose dans son article 31 que "les dossiers des candidats admis au concours sont présentés par le Ministre de la Justice au Conseil Supérieur de la Magistrature pour avis, puis au Président de la République aux fins de nomination comme juges suppléants".

(138) Cf. Conseil d'Etat Français 27 Avril 1988. Dame MARABUTO. Rec. p. 166 et 20 Janvier 1989. NOON. Rec. p. 25.

(139) Cf. Conseil d'Etat Français 25 Octobre 1968. Regnier. Rec. p. 976 et 24 Juillet 1981. Meron. Rec. p.337.

Toutefois, ces actes doivent avoir été découverts après que la liste d'inscription des candidats admis à concourir ait été arrêtée ([140]).

Les faits reprochés au candidat doivent cependant être suffisamment graves pour justifier une telle mesure.

**D/** Dans le cas où l'Administration constate que le procès verbal du jury comporte une erreur matérielle (exemple : erreur de calcul dans la moyenne des notes décernées, erreur sur les noms des candidats etc...), elle doit saisir le jury de nouveau, pour rétablir les erreurs relevées. Mais, le jury ne peut rétablir les dites erreurs que si ses délibérations ne sont pas devenues définitives ([141]).

Les candidats ayant reçu notification de résultats erronés, n'acquièrent aucun droit à ce titre ([142]).

**E/** L'Administration n'est pas tenue de procéder aux nominations des candidats dans un délai déterminé ([143]).

Toutefois, elle ne peut pas proclamer les résultats d'un concours, tant que les résultats du concours qui le précède, n'ont pas encore été proclamés ([144]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3215, arrêt du 2 Mars 1994,**

---

(140) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Décembre 1957. OPEZ. Rec. p. 684.

(141) La délibération devient définitive losque le délai de recours la concernant est expiré (Cf. Conseil d'Etat Français 27 Mars 1987. SIMON. Rec. p. 108)

(142) Cf. Conseil d'Etat Français 12 Février 1988. DEZEQUE. Rec. p. 839.

(143) Cf. Conseil d'Etat Français 1er Février 1950. Gardies. Rec. p. 68.

(144) Au Liban, la durée de validité de la liste des candidats définitivement admis est fixée à deux ans à compter de sa publication. L'Administration est tenue, durant deux années, de ne nommer aucun fonctionnaire en dehors de cette liste ; si elle organise un nouveau concours durant cette période, elle doit nommer en priorité les personnes inscrites sur la première liste.

**Hafedh ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

**F/** La loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 relative au service national dispose dans son article 26 qu'il est réservé aux citoyens ayant effectué au moins deux ans de service effectif, un pourcentage d'emplois dans les concours de recrutement ouverts par l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics et les entreprises publiques.

Cette même loi précise que ce pourcentage d'emplois est fixé selon des conditions déterminées par décret.

Cependant, ce décret n'a pas encore été pris.

## Paragraphe III : Le contrôle juridictionnel des opérations du concours

Le déroulement des opérations du concours sont soumises au contrôle du Tribunal Administratif.

Tout candidat qui échoue au concours et qui estime que la loi ou les réglements n'avaient pas été respectés, peut intenter une action en annulation devant le Tribunal Administratif.

Peuvent également demander l'annulation du concours, les personnes qui, par la faute de l'Administration, ont renoncé à présenter leurs candidatures.

Par ailleurs, l'annulation d'un concours interne peut être demandée, non seulement par les candidats qui n'ont pas été déclarés admis, mais aussi par les agents qui ont vocation d'être promus au grade concerné par le concours, ainsi que par les agents déjà nommés dans ce grade.

Le concours est un acte administratif complexe. Il comporte de nombreuses opérations administratives connexes.

Aussi, les requérants peuvent-ils demander l'annulation de l'une des opérations du concours, ou attendre la proclamation des résultats et demander l'annulation du concours dans son ensemble.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3073, arrêt du 19 Mars 1996, Mohamed ..... contre Président de la Municipalité de la Sebala** (concours annulé par suite de l'illégalité de l'arrêté d'ouverture s'y rapportant).

Le Tribunal Administratif a précisé dans cet arrêt ce qui suit :

"Considérant que le concours est une opération complexe comprenant une série de décisions enchevêtrées les unes aux autres, de sorte que l'irrégularité touchant l'une de ces décisions peut se répercuter sur le concours tout entier.

Considérant qu'un faisceau d'indices montre que l'arrêté d'ouverture du concours a été pris par une autorité incompétente.

Considérant que cette irrégularité est d'ordre public et se répercute sur la légalité du concours dans son ensemble, il y a lieu d'annuler le concours organisé par la Municipalité de la Cebala le 13 Mars 1990."

Les conséquences de l'annulation d'un concours sont graves.

En effet, en cas d'annulation d'un concours, tous les actes qui s'y rattachent deviennent caducs (actes d'organisation, admissibilité, nominations etc ...).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 135, arrêt du 12 Avril 1978, Salem ..... contre Ministre de la Santé Publique** (un concours de recrutement d'Administrateurs du Gouvernement ouvert par le Ministère de la Santé Publique a été annulé par le Tribunal Administratif ; le Ministre a alors procédé à l'annulation des décisions d'admission des candidats à ce concours - Le Tribunal Administratif a estimé que le recours formé contre cette annulation est sans objet du fait que le concours tout entier a été précédemment annulé par le Tribunal Administratif).

L'annulation des concours pose toutefois dans la pratique beaucoup de difficultés. En effet, souvent,

plusieurs années séparent la date de proclamation des résultats d'un concours et celle de son annulation par la juridiction administrative.

Les candidats admis au concours ont, généralement, à cette dernière date, commencé leur carrière, obtenu des avancements et parfois même des promotions ; Aussi, l'Administration se trouve-t-elle dans l'impossibilité de les considérer, quelques années plus tard, comme n'ayant jamais été recrutés ([145]).

## Sous-Section II : Recrutement sans concours

Il existe de nombreuses dérogations au principe du

---

(145) La France a résolu ce problème en recourant à la technique de validation légale des actes administratifs annulés.

Cf. à titre d'exemples :

- loi du 2 Août 1949 (concours d'entrée à l'Ecole centrale de 1947),
- ordonnance du 16 Octobre 1958 (concours de médicat des hôpitaux de Paris de 1949),
- loi du 25 Mai 1983 (concours interne d'entrée à l'ENA de 1980),
- loi du 26 Juillet 1983 (concours externe d'entrée à l'ENM de 1976),
- loi du 25 Juillet 1985 (art. 19) (concours hospitaliers),
- loi organique du 2 Juillet 1987 (nomination de magistrats judiciaires),
- loi du 30 Juillet 1987 (art. 84) (concours interne d'entrée à l'ENA de 1984),
- loi du 10 Juillet 1989 (art. 3) (nominations dans les corps de l'inspection générale),
- loi du 26 Juillet 1991 (art. 12) (concours du CAPES de 1980, 1988 et 1989),
- loi du 20 Juillet 1992 (art. 19) (agrégation de sciences naturelles).

Le Conseil Constitutionnel Français a reconnu la régularité de cette procédure (Cf. avis du Conseil Constitutionnel Français du 22 Juillet 1980 p. 46. Aj 1980 p. 480 et p. 602 ; et du 26 Juin 1987 p. 38).

recrutement des agents publics par voie de concours ; nous en citons notamment :

- la nomination des élèves issus des écoles de formation,
- la nomination de certains agents appartenant aux corps dont les statuts particuliers peuvent déroger aux dispositions du statut général,
- la nomination de certains agents soumis à des statuts généraux autonomes,
- le recrutement des agents temporaires,
- le recrutement des agents occasionnels et des ouvriers des chantiers,
- le recrutement des agents contractuels,
- la nomination dans certains emplois supérieurs,
- l'intégration des agents des entreprises publiques, détachés auprès des services de la Fonction Publique.

## Paragraphe I : Nomination directe des élèves issus des écoles de formation

Cette dérogation est prévue par l'article 18 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Les élèves issus des écoles de formation créées par l'Administration ou agréées par elle, sont à l'issue d'une scolarité jugée satisfaisante, nommés directement sans concours.

Ces écoles peuvent être nationales ou étrangères.

Par ailleurs, l'accès aux cycles de formation de ces écoles s'effectue souvent par voie de concours.

## Paragraphe II : Nomination des agents appartenant aux corps dont les statuts particuliers peuvent déroger aux dispositions du statut général

L'article 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique permet aux statuts particuliers régissant certains corps, de déroger aux dispositions du

statut général, au cas où ces dispositions ne répondraient pas à la nature des fonctions des agents concernés.

Sur la base de cette autorisation, quelques statuts particuliers ont dérogé au principe du recrutement par concours ([146]).

## Paragraphe III : Nomination des agents soumis à des statuts généraux autonomes

Les statuts généraux régissant les agents exclus du champ d'application de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 prévoient souvent la possibilité de nomination directe sans concours ([147]).

## Paragraphe IV : Le recrutement des agents et ouvriers temporaires

L'article 98 du statut général des personnels de la Fonction Publique permet de nommer directement sans concours, des agents temporaires pour occuper un emploi vacant faute de titulaires ou pour remplacer pour une période limitée un agent titulaire, ou pour accomplir des travaux occasionnels ou accidentels ([148]).

Les statuts des corps médicaux et juxtamédicaux prévoient également la possibilité de recruter des agents temporaires en attendant l'ouverture de concours de

---

(146) Cf. à titre d'exemple les statuts particuliers des enseignants ou du corps médical.

(147) Cf. article 32 de la loi n° 67-20 du 14 Juillet 1967 portant statut des magistrats et article 4 (paragraphe 1 nouveau) du décret n° 72-380 du 2 Décembre 1972 relatif au statut particulier des militaires tel qu'il a été modifié par le décret n° 88-903 du 26 Avril 1988.

(148) Cf. décret n° 98-1936 du 2 Octobre 1998 relatif au statut particulier des agents temporaires et décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998 relatif au statut particulier des ouvriers, Cf. également les circulaires n° 48 du 24 Novembre 1998 et n° 7 du 11 Février 1999.

recrutement de personnel permanent ([149]).

Des dispositions particulières sont aussi prévues pour le recrutement des agents de la garde nationale, de la douane et des enseignants suppléants ([150]).

Le recrutement direct des agents temporaires présente plusieurs avantages :

- Il permet de combler rapidement les vacances d'emplois et évite par là même toute perturbation dans le fonctionnement des services publics due à la défaillance subite des agents permanents,

- Il permet de mieux satisfaire les besoins en personnels des Administrations régionales. En effet, les personnels temporaires recrutés sur place, ont plus de chance de rester dans leur région que les agents recrutés par l'Administration Centrale et affectés dans ces régions,

- Le recrutement des personnels temporaires étant essentiellement révocable, l'administration a ainsi par ce moyen, du moins théoriquement, toute latitude pour ne garder dans ses services que les agents qui lui donnent entièrement satisfaction.

Toutefois, le recrutement direct d'agents temporaires présente aussi certains inconvénients dont notamment le risque de favoritisme et l'atteinte au principe de l'égalité de tous pour accéder à la fonction publique.

Pour pallier ces inconvénients, plusieurs mesures avaient été prises par l'Administration depuis 1957. La plupart de ces mesures ont été reprises par le décret n° 98-1936 du 2 Octobre 1998 fixant le statut particulier des agents temporaires.

Nous en citons essentiellement ce qui suit :

---

(149) Cf. décrets n° 91-230, 91-234 et 91-238 du 4 Février 1991.

(150) Cf. décret n° 84-750 du 30 Avril 1984 (articles 24 à 28), loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 (article 27), décret n° 88-270 du 26 Février 1988 tel qu'il a été modifié par le décret n° 98-1327 du 22 Juin 1998.

- Les agents temporaires sont recrutés par décision du Chef de l'Administration, après autorisation du Premier Ministère.

- La décision de recrutement des agents temporaires doit comporter particulièrement :

  * la mention du caractère précaire et révocable du recrutement,
  * la durée du recrutement,
  * l'objet du recrutement.

- Les agents temporaires doivent remplir toutes les conditions générales et particulières exigées des candidats aux concours des catégories correspondantes.

Par ailleurs, le Premier Ministre a pris plusieurs circulaires pour limiter le recours au recrutement des agents temporaires ([151]).

## Paragraphe V : Recrutement des agents occasionnels et des ouvriers de chantiers

L'Administration recrute des agents occasionnels directement (sans concours) pour accomplir des services ou des projets particuliers limités dans le temps.

Le recrutement de ces agents prend fin une fois le service accompli ou le projet achevé.

L'Administration recrute également par voie directe (sans concours) des ouvriers dits "de chantiers" et ce dans le cadre des projets de développement régional. Ces ouvriers sont souvent affectés dans les services administratifs ou dans les entreprises publiques.

## Paragraphe VI : Recrutement des agents contractuels

En application de l'article 108 du statut général des

---

(151) Cf. circulaires n° 33 PM du 15 Août 1985, n° 14 du 14 Février 1989, n° 44 du 11 Août 1989 et n° 49 du 28 Novembre 1990.

personnels de la Fonction Publique, l'Administration peut recruter du personnel par voie contractuelle.

Le recrutement d'agents contractuels doit, en principe, viser l'exécution d'une mission particulière limitée dans le temps et non la nomination à un emploi vacant permanent de l'Administration.

Toutefois, il est possible, à titre exceptionnel, de recruter des contractuels pour occuper des emplois permanents ([152]).

La circulaire n° 49 du 28 Novembre 1990 a précisé que le recours au recrutement par contrat est limité aux cas exceptionnels.

Le recrutement des agents contractuels est, en principe, soumis à une autorisation préalable et expresse du Premier Ministère ([153]).

Cependant et dans le cadre des mesures prises pour la promotion de la recherche scientifique, la loi n° 96-6 du 31 Janvier 1996 dispose dans son article 10 que les établissements publics de recherche peuvent recruter des chercheurs par contrats. Ces contrats sont soumis à l'approbation du Ministère de tutelle et deviennent exécutoires dès leur approbation ; ils ont été précisés par le décret n° 97-942 du 19 Mai 1997.

La situation administrative et financière des agents contractuels est fixée par les contrats qui les régissent.

Ces agents ne sont pas ainsi obligatoirement soumis à l'horaire administratif normal. Leurs obligations professionnelles ne sont pas aussi strictes que celles auxquelles sont soumises les autres catégories de personnel, et leur régime de rémunération peut être différent de celui dont bénéficient leurs homologues.

Toutefois, la situation administrative de certains

---

(152) Cf. à titre d'exemple décret n° 93-1825 du 6 Septembre 1993 (art. 58 à 60) relatifs aux assistants de l'enseignement supérieur.

(153) Cf. Circulaire n° 8 PM/SGG du 17 Février 1975.

agents contractuels est réglementée par décret ([154]).

S'agissant du personnel contractuel étranger, on distingue entre les agents recrutés sur la base de conventions de coopération, et ceux qui sont recrutés par des contrats dits "libres."

Les premiers doivent avoir une situation conforme à celle prévue par l'accord de coopération, les autres sont régis par les contrats qui les lient à l'Administration.

Depuis l'indépendance, l'Administration a toujours veillé à limiter au strict minimum le nombre des agents contractutels étrangers ([155]).

Par ailleurs, l'Administration est tenue de se renseigner auprès du Ministère de l'Intérieur sur les candidats avant leur recrutement en qualité d'agents contractuels ([156]).

Enfin, l'Administration peut procèder également au recrutement du personnel contractuel (Tunisien et étranger) pour exercer des fonctions en dehors du territoire national. Il s'agit notamment du personnel local recruté pour les besoins des missions diplomatiques et

---

(154) Cf. décret n° 93-1825 du 6 Septembre 1993.

(155) Cf. à titre d'exemple : la circulaire n° 20 du 21 Novembre 1972.

(156) Cf. circulaires n° 40 du 2 Septembre 1978 et n° 4 du 28 Février 1979.

consulaires tunisiennes à l'étranger ([157]).

## Paragraphe VII : Nomination à certains emplois supérieurs de l'Administration

La nomination à certains emplois supérieurs de l'Administration est laissée à la discrétion du Gouvernement (Ex. Gouverneurs, Ambassadeurs).

Ces emplois supérieurs revêtent souvent un caractère politique ; ils ne peuvent être occupés que par des personnes ayant non seulement la compétence professionnelle nécessaire, mais aussi une loyauté totale

---

(157) En France, la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires de la Fonction Publique de l'Etat dispose notamment que :

Art. 4. - "par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre 1er du statut général, des emplois d'agents contractuels peuvent être crées au budget de chaque Ministère ou établissement lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer ces fonctions, ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'Administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

Les agents sont recrutés dans ces emplois par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables une fois pour une même période."

Art. 5. - "Par dérogation au principe posé à l'article 3 du titre 1er du statut général, des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire".

Art. 6. "Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires."

à l'égard du régime politique au pouvoir ([158]).

## Paragraphe VIII : Intégration des agents des entreprises publiques au sein des services de la Fonction Publique

Les agents des entreprises publiques peuvent être détachés auprès des services de la Fonction Publique ([159]).

A l'issue de leur détachement, ces agents peuvent être intégrés dans les cadres de la Fonction Publique ([160]).

---

(158) En France, ces emplois sont limitativement fixés par un décret pris en Conseil d'Etat, (il s'agit actuellement du décret du 24 Juillet 1985).

(159) Cf. loi n° 85-78 du 5 Août 1985 et circulaire du Premier Ministre n° 8 du 14 Février 1995.

(160) Cf. circulaires du Premier Ministre n° 24 du 11 Avril 1994 et n° 66 du 12 Novembre 1994.

# CHAPITRE II

## Prise de Fonction et Confirmation

Dès sa nomination, l'agent de la Fonction Publique est appelé à prendre ses fonctions ; il ne peut, toutefois, être confirmé dans son emploi, qu'après avoir passé, avec satisfaction, une période probatoire dite période de stage.

### Section I : La prise de fonction

Pour prendre ses fonctions, l'agent doit être nommé dans un emploi déterminé et affecté à un poste de travail précis.

Les agents appartenant à certains corps particuliers doivent en outre prêter serment préalablement à leur prise de fonctions.

#### Paragraphe I : La nomination

**I - Autorités nanties du pouvoir de nomination**

En plus du Président de la République qui dispose constitutionnellement du pouvoir de nomination aux emplois supérieurs civils et militaires, le pouvoir de nomination des agents de la Fonction Publique appartient légalement au Chef de l'Administration intéressée (principalement le Premier Ministre, les Ministres, les Présidents des Conseils Régionaux et les Présidents des Conseils Municipaux).

**1) Le Président de la République**

Aux termes de l'article 55 de la Constitution : **"Le Président de la République nomme aux emplois supérieurs civils et militaires, sur proposition du Gouvernement".**

Ainsi, d'une manière générale, la nomination aux emplois supérieurs de l'Administration civile et militaire

s'effectue par décret.

Il s'agit particulièrement des nominations aux emplois fonctionnels et aux grades de la sous-catégorie A1 classés au sommet de la hiérarchie administrative ([161]).

**2) Les Chefs des Administrations intéressées**

Le statut général des personnels de la Fonction Publique, ainsi que les statuts particuliers, disposent que le pouvoir de nomination appartient au Chef de l'Administration concernée.

La nomination des agents a lieu par arrêté du ministre concerné ([162]) ([163]).

Les agents relevant des conseils régionaux sont nommés par le Président du conseil régional concerné ([164]).

---

(161) La constitution Française (art. 13 - Al. 2) désigne le Président de la République comme l'autorité détenant la compétence de principe en matière de nomination aux emplois civils et militaires de l'Etat.

La liste des emplois dont seul le Président de la République est compétent en matière de nomination est fixée notamment par l'ordonnance du 28 Novembre 1958. Parmi ces emplois nous citons à titre d'exemple les emplois de Conseillers d'Etat, de Conseillers Maîtres à la Cour des Comptes, de recteurs, de préfets etc ...

(162) Lorsqu'il s'agit d'agents relevant de deux administrations distinctes, la nomination s'effectue par arrêté conjoint (c'est le cas par exemple des agents appartenant aux corps hospitalo-universitaires).

(163) En pratique, les Chefs d'Administration ne signent pas toujours eux-mêmes les arrêtés de nomination, ils délèguent leur signature à cet effet en application du décret n° 75-384 du 17 Juin 1975 (Cf. Circulaire n° 35 et n° 13 du 15 Juillet 1975).

(164) Cf. article 42 de la loi organique n° 89-11 du 4 Février 1989 ; cet article dispose ce qui suit : "A l'exception des emplois fonctionnels, le Président du conseil régional nomme aux différents emplois fixés par la loi des cadres du gouvernorat en tant que collectivité publique conformément à la législation en vigueur."

Les agents et ouvriers communaux sont, nommés, par arrêté du Président de la commune concernée et ce à l'exception des agents appartenant à la catégorie A1 ; les arrêtés de nomination sont soumis au visa préalable du Gouverneur et doivent être pris dans la limite des emplois vacants approuvés par l'autorité de tutelle ([165]).

**II - Conditions de régularité des actes de nomination**

Pour être régulier, l'acte de nomination doit être pris conformément à la procédure légale en vigueur.

Il doit en outre, avoir pour objet :

- de pourvoir à un emploi vacant,
- et de permettre à l'agent qui en est concerné d'occuper cet emploi de manière effective.

**1) Respect de la procédure légale**

La nomination doit être effectuée selon le mode prévu par la loi (concours ou nomination directe).

L'acte de nomination doit par ailleurs, être signé par l'autorité administrative compétente ; il doit, le cas échéant, être publié au Journal Officiel de la République Tunisienne ([166]).

**2) Existence d'un emploi vacant**

La nomination ne peut être régulière que si elle a pour objet de pourvoir un emploi vacant.

Les nominations dites "pour ordre" sont

---

(165) Cf. articles 114 (nouveau) et 118 (nouveau) de la loi organique n° 75-33 du 4 Mai 1975 telle qu'elle a été modifiée par la loi organique n° 95-68 du 24 Juillet 1995.

(166) La nomination des Officiers militaires est publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne (article 40 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967) ; par contre, celle de leurs homologues appartenant aux forces de sécurité intérieure n'est pas publiable au Journal Officiel (article 28 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

considérées juridiquement inéxistantes ([167]).

L'inéxistence juridique de ces nominations peut être déclarée par le juge administratif à n'importe quel moment, même après l'expiration des délais du recours pour excès de pouvoir.

L'autorité administrative peut aussi, à tout moment, prononcer le retrait d'une nomination effectuée "pour ordre".

Ces nominations pour ordre ne peuvent conférer à leurs titulaires aucun droit.

Par ailleurs, le moyen tiré de l'inexistence juridique de ces nominations est considéré d'ordre public, c'est-à-dire que le juge peut le soulever d'office même si aucune partie au procès ne l'invoque.

**3) Occupation effective de l'emploi de nomination**

L'agent nommé dans un emploi doit être mis à même de l'occuper de manière effective et d'exercer les tâches y afférentes.

Ainsi, est interdite toute nomination destinée uniquement à conférer à son bénéficiaire un grade déterminé, sans lui permettre d'en assurer les fonctions.

Cette nomination est assimilée à une nomination pour ordre et doit être considérée juridiquement comme inéxistante.

**4) Acceptation par l'agent concerné des fonctions qui lui sont confiées**

L'agent concerné doit accepter d'exercer les fonctions qui lui sont confiées ; en cas de refus, sa

---

(167) Cf. Conseil d'Etat Français 30 Juin 1950. massonaud. p. 400, et 9 Novembre 1990. Fleret. p. 319.

La jurisprudence du Conseil d'Etat considère toutefois comme régulières, les nominations dont l'effet est légèrement anticipé par rapport à la date de vacance des emplois y afférents.

Cette position du Conseil d'Etat permet d'éviter toute discontinuité dans la marche des services. (Cf. Conseil d'Etat du 20 Mai 1988. Syndicat national des cadres hospitaliers force ouvrière p. 197)

nomination est reputée nulle et non avenue ; la démission de l'intéressé n'est pas indispensable ([168]).

Il est parfois constaté que certains agents nouvellement nommés, ne prennent pas leurs fonctions à la date fixée par l'Administration ; ce retard peut avoir une justification ; aussi l'Administration ne doit elle pas l'assimiler systématiquement à un refus d'accepter la nomination ([169]).

Elle doit mettre en demeure l'agent concerné pour rejoindre ses fonctions dans un délai raisonnable.

L'Administration fixe, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, et sous le contrôle du juge, le délai raisonnable dont il s'agit.

Elle doit tenir compte à cet égard des circonstances personnelles de l'agent, de sa situation familiale et de l'éloignement de son poste d'affectation par rapport à sa résidence.

A l'exception de ce délai raisonnable et si l'agent ne rejoint pas son poste de travail, sa nomination peut être annulée.

Des directives dans ce sens ont été adressées aux Administrations par la circulaire n° 29 du 7 Septembre 1998.

**III - Date de nomination**

La date de nomination des agents doit correspondre à la date de leur prise de fonctions ; cette date ne peut en principe être ni anticipée, ni rétroactive.

Toutefois, cette régle ne peut pas être appliquée de manière stricte car l'Administration ne peut pas procéder à l'installation, au jour le jour, des agents qu'elle recrute.

L'Administration se trouve ainsi souvent dans l'obligation de procéder à des nominations rétroactives.

---

(168) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Novembre 1954. casanova. p. 811.

(169) Cf. Conseil d'Etat Français 5 Juillet 1957. Anglade. p. 452 et 23 Janvier 1976. François. p. 53.

Le juge administratif apprécie selon les cas, la régularité de ces nominations en tenant compte des circonstances dans lesquelles elles sont intervenues ([170]).

**IV - Effets de la nomination**

L'acte de nomination entre en vigueur dès sa signature.

L'Administration doit, dès la signature de l'acte, mettre à même l'agent concerné, d'exercer effectivement ses fonctions ([171]).

Il n'est fait exception à cette règle qu'au cas où une disposition règlementaire ou l'usage imposent une formalité particulière avant la prise effective des fonctions (telle que la prestation du serment ou la publication de l'acte de nomination).

**V - Retrait des actes de nomination**

L'acte de nomination pris régulièrement ne peut plus être retiré par l'Administration même si, en dépit de dispositions réglementaires en vigueur, cet acte n'avait pas été notifié à l'agent concerné ou n'avait pas été publié au Journal Officiel car le défaut de notification ou de publication n'entâche pas d'illégalité l'acte de nomination en question ([172]).

Si l'acte de nomination est par contre, pris de manière irrégulière, il peut être retiré par l'Administration tant que les délais de recours le concernant ne sont pas encore expirés.

## Paragraphe II : Prestation de serment

Certains agents de la Fonction Publique doivent

---

(170) Cf. Conseil d'Etat Français 11 Janvier 1956. Marclyarid RPDA 1956 n° 48.

(171) Cf. Conseil d'Etat Français Deville. 10 Janvier 1958. p. 27.

(172) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Décembre 1952. Delle MATTEI. p. 594.

prêter serment avant leur prise de fonctions.

Nous en citons à titre d'exemple les magistrats qui doivent prêter serment **"de bien et fidèlement remplir leurs fonctions, de garder religieusement le secret des délibérations et de se conduire en tout, comme de dignes et loyaux magistrats."** ([173])

Il en est de même pour les agents des forces de sécurité intérieure, qui doivent prêter serment d'**"assurer les fonctions qui leur sont confiées avec honneur et fidélité, de veiller au respect de la loi et des institutions, d'observer en toute circonstance le secret professionnel tant qu'ils n'ont pas été conviés à le révéler dans le cadre de la légalité, et de défendre l'intégrité du territoire."** ([174])

En outre, les agents du corps diplomatique doivent prêter serment :

**"par Dieu tout-puissant de servir la patrie, d'assumer les fonctions qui leur sont confiées avec honneur et fidélité, de veiller au respect de la loi et des institutions, de se conduire comme l'exige leur qualité de représentants dignes et loyaux de leur pays et de garder scrupuleusement les secrets de leur profession."** ([175])

Les magistrats de l'ordre judiciaire prêtent serment devant la Cour d'appel de Tunis. Ceux du Tribunal Administratif et de la Cour des Comptes prêtent serment devant leurs assemblées plénières. Les agents des Forces de Sécurité intérieure prêtent serment devant le Président

---

(173) Cf. Article 11 de la loi n° 67-29 du 24 Juillet 1967 et article 2 du décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970 et article 1er de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972.

(174) Cf. article 6 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

(175) Cf. article 3 du décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991.

du Tribunal de Première instance territorialement compétent. Quant aux agents du corps diplomatique, ils prêtent serment devant le Ministre des Affaires étrangères.

## Paragraphe III : L'affectation

L'affectation des agents de la Fonction Publique a lieu conformément aux régles ci-après :

**1)** l'Administration dispose en la matière d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'affecter ses agents selon les imperatifs de l'intérêt général et conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Aux termes de l'article 20 du statut général des personnels de la Fonction Publique **"Tout candidat admis à un concours, doit pour ses nomination et affectation se tenir à la disposition entière de l'Administration. En cas de refus de rejoindre le poste qui lui est attribué, il est, après une mise en demeure, considéré comme ayant refusé la nomination, et radié de la liste des candidats admis au concours".**

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3441, arrêt du 15 Novembre 1994, Youssef ..... contre Ministre de l'Intérieur** (un vétérinaire nommé à Douar Hicher a demandé de changer son affectation à Sfax - l'Administration refuse sa demande et le Tribunal Administratif rejette sa requête).

Dans cet arrêt le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant qu'en matière d'affectation des agents, l'Administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire, et ce en application de l'article 20 du statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

Considérant que l'Administration s'est conformée dans la présente espèce aux dispositions de l'article

précité et que le requérant n'a pas prouvé l'existence d'un détournement de pouvoir ou de procédure, le recours visant l'annulation de l'acte administratif se rapportant à l'affectation du requérant à la Municipalité de Douar Hicher ne peut pas être accepté."

**2)** L'agent ne peut pas exiger d'être affecté dans un poste déterminé ou dans un lieu précis et ce quelque soit le motif qu'il avance à cet effet (rapprochement d'époux, assistance de parents âgés ou malades, affectation dans le lieu de naissance etc...) ([176]).

Il appartient à l'autorité administrative de procéder à l'affectation géographique des agents, en fonction de l'intérêt et des besoins du service.

Cependant, l'Administration doit, en usant de ce pouvoir d'appréciation, tenir compte aussi bien du mérite des agents et de leur compétence professionnelle que de leur situation personnelle et familiale.

Mais, l'Administration se trouve souvent, confrontée à d'épineux problèmes à ce niveau, car il n'est pas toujours facile pour elle de concilier, entre les besoins et l'intérêt du service d'une part, et les désiderata du personnel d'autre part.

C'est d'ailleurs ce qui explique la forte densité administrative dans certains services et le manque de personnel notamment d'encadrement dans d'autres.

Pour pallier ces difficultés, l'Administration a pris un certain nombre de mesures visant à inciter les agents appartenant à certains corps d'exercer leurs fonctions dans des zones dites "prioritaires" ou dans les services "sous-administrés."

Parmi ces mesures nous pouvons citer notamment :

- l'octroi de primes ou d'indemnités spécifiques,

---

(176) Cf. Conseil d'Etat Français, arrêt du 7 Juillet 1950. Rougier. Rec. p. 347 et 18 Octobre 1970. Sferazza. Rec. p. 654 (l'Administration n'est pas obligée d'affecter un fonctionnaire dans le même département que son conjoint).

- la priorité pour la location de logements appartenant aux Caisses de Sécurité Sociale,

- l'annonce des postes d'affectation avant la participation aux concours de recrutement,

- le recrutement d'agents sur place etc ...

Ainsi, à titre d'exemple, les agents appartenant au corps médical qui sont affectés dans des régions sanitaires dites "prioritaires" ([177]) sont autorisés pour une période d'une année renouvelable par tacite reconduction, à assurer au sein de leur établissement hospitalier d'affectation, des consultations à titre privé pendant deux demi-journées par semaine. Ces agents ont le droit par ailleurs, à une majoration du taux de l'indemnité spécifique qui leur est allouée ([178]).

**3)** L'Administration est en droit de radier les candidats admis aux concours de recrutement qui refusent de rejoindre leurs postes d'affectation, et ce sans qu'elle ne soit obligée de les faire bénéficier des garanties disciplinaires ([179]).

**4)** Le juge administratif ne contrôle pas l'opportunité des décisions d'affectation dans un lieu déterminé.

Il en contrôle seulement la régularité ([180]) c'est-à-dire leur conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

C'est ainsi qu'il peut annuler toute décision d'affectation ne correspondant pas au profil de l'agent ou

---

(177) La liste des régions sanitaires prioritaires est fixée par l'arrêté du Premier Ministre du 1er Mars 1995 tel qu'il a été complété par l'arrêté du 16 Septembre 1998.

(178) Ces avantages sont prévus par les décrets n° 94-2156, 94-2157, 94-2158 et 94-2159 du 17 Octobre 1994.

(179) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 29 du 7 Septembre 1998.

(180) Cf. Conseil d'Etat Français 12 Décembre 1945. Chambras. Rec. p. 260.

ou à son grade.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3441, arrêt du 15 Novembre 1994, Youssef ..... contre Ministre de l'Intérieur** (affectation d'un vétérinaire à Douar Hicher - recours rejeté par le Tribunal Administratif).

**5)** Dans certains cas, l'affectation des agents est soumise à une réglementation précise.

C'est ainsi, par exemple, que les agents du corps médical et juxtamédical, **"nouvellement recrutés, sont tenus d'exercer pendant deux années consécutives au moins, dans une des régions sanitaires déclarées prioritaires par arrêté du Ministre de la Santé Publique.**

**Tout refus de rejoindre le poste d'affectation, dans le mois qui suit la notification de la décision de recrutement, entraine de plein droit l'annulation de celle-ci."** ([181])

Quant aux agents du corps diplomatique, et à l'exception des chefs de mission, ils sont affectés à l'étranger après avoir accompli au moins trois ans de services effectifs en Tunisie et après avoir épuisé leurs droits à congé de repos. Par ailleurs, la période d'affectation à l'étranger ne peut pas dépasser six ans ([182]).

## Section II : La confirmation

Les agents nommés à titre permanent ne peuvent être confirmés dans leurs emplois qu'après avoir accompli convenablement leurs services durant une période probatoire dite période de stage.

La confirmation des agents temporaires s'effectue également après une période déterminée et selon une procédure particulière (par voie d'examen professionnel

---

(181) Cf. articles 12 des décrets n° 91-230, 91-234 et 91-238 du 4 Février 1991,

(182) Cf. articles 14 et 15 du décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991.

ou au choix).

## Paragraphe I : Confirmation des agents nommés à titre permanent

L'agent recruté à titre permanent est soumis, dès sa nomination, à une période de stage ; Durant cette période, il a juridiquement la qualité de fonctionnaire ou d'ouvrier stagiaire ([183]) ([184]).

La condition de stage n'est pas prévue pour les agents temporaires ou contractuels dont le recrutement est en principe limité dans le temps ; cette condition n'est pas également prévue pour les agents nommés directement dans certains emplois supérieurs ([185]).

### I - Objet du stage

Le stage a principalement pour objet :

- de préparer l'agent nouvellement recruté à l'exercice de ses fonctions et de l'initier aux techniques professionnelles en vigueur,
- de parfaire sa formation ainsi que ses aptitudes professionnelles ([186]).

Le stage permet aussi à l'autorité administrative de mettre à l'essai le personnel nouvellement recruté avant de procéder à sa confirmation définitive.

### II - Le déroulement du stage

Le stage doit se dérouler de manière effective.

---

(183) Le décret n° 81-481 du 29 Avril 1981 a conféré la qualité de fonctionnaire stagiaire aux élèves poursuivant un cycle de formation à l'Ecole Nationale d'Administration. Cette mesure réglementaire ne semble pas être conforme à la loi.

(184) Le stage est également prévu en cas de promotion (Cf. chapitre consacré à la promotion).

(185) Cf. chapitre consacré à l'accès à la Fonction Pubilque.

(186) Cf. décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 (art. 7).

Ainsi, toute période d'inactivité prolongée ([187]) ne peut être prise en compte dans la durée du stage telles que les périodes de congé de maladie, ou de service militaire...).

**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 13.699, arrêt du 2 Avril 1998.**

En principe, dès sa nomination en qualité de stagiaire, l'agent est encadré par un fonctionnaire désigné à cet effet par le Chef de l'Administration concernée.

Le fonctionnaire encadreur ne doit pas toutefois avoir un grade inférieur à celui de l'agent stagiaire.

Le fonctionnaire encadreur élabore un programme de déroulement du stage et est chargé personnellement de son exécution.

Si le fonctionnaire encadreur n'arrive pas à assurer sa fonction, le Chef de l'Administration procède à son remplacement.

Le nouveau fonctionnaire encadreur doit se conformer au programme établi par son prédécesseur.

Le fonctionnaire encadreur doit par ailleurs, présenter au Chef d'Administration, des rapports périodiques et un rapport final sur l'évaluation des aptitudes professionnelles de l'agent stagiaire.

L'agent stagiaire présente également, au terme de son stage, un rapport faisant état de ses propres observations et de son avis personnel sur la façon dont s'est déroulé le stage.

L'Administration peut enfin, dans le cadre du stage, soumettre les agents à une formation professionnelle complémentaire ([188]).

Au cas où cette formation est prévue par un texte réglementaire, l'Administration ne peut pas refuser de la

---

(187) Telle qu'une période de congé de maladie de longue durée ou une période de service militaire (Cf. Conseil d'Etat Français 24 Octobre 1962. Sieur Mériot. Rec. p. 563 et 22 Novembre 1984. Ecouteloup. p. 423.)

(188) Cf. Circulaire n° 7 du 6 Mars 1974.

dispenser aux agents concernés.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 708, arrêt du 27 Décembre 1982, Mohamed Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur** (un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur est admis à un concours externe d'inspecteur de police - l'Administration refuse de l'inscrire à un cycle de formation prévu par la réglementation en vigueur, - annulation de ce refus par le Tribunal Administratif).

Le stage peut également se dérouler à l'étranger.

L'envoi de stagiaires à l'étranger est décidé par le Chef de l'Administration concernée ; Cette décision est soumise toutefois, au visa préalable du Premier Ministre ([189]).

Les agents envoyés en stage à l'étranger continuent durant leur séjour de bénéficier de leur rémunération, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Ils ont droit en outre, à une indemnité de stage égale au tiers des frais de mission dont ils auraient eu droit. Ce taux est réduit de moitié si la durée du stage dépasse six mois.

Au cas ou l'agent envoyé en stage à l'étranger bénéficie d'une bourse ou de la gratuité de l'hébergement ou de la nourriture, l'indemnité de stage sera réduite, voire supprimée.

Ces régles sont prévues par le décret n° 88-460 du 25 Mars 1988 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-

---

(189) Cf. circulaires du Premier Ministre n° 53 du 14 Novembre 1974 et n° 3 du 18 Février 1981.

465 du 27 Mars 1995 ([190]).

Les modalités d'application de ce texte ont été fixées par les circulaires du Premier Ministre n° 22 du 14 Avril

---

(190) Ce décret prévoit que :

1°/ L'indemnité de stage sera réduite dans les cas ci-après :

a/ Au cas où l'agent bénéficie d'une bourse dont le montant est inférieur à celui de l'indemnité de stage, il lui est servi une indemnité complémentaire égale à la différence entre le montant de la bourse et celui de l'indemnité de stage.

b/ Au cas où l'agent bénéficie de la gratuité de l'hébergement ou de la nourriture et d'une bourse dont le montant est inférieur aux 2/3 de l'indemnité de stage, il lui est servi une indemnité complémentaire égale à la différence entre les 2/3 de l'indemnité de stage et le montant de la bourse.

c/ Au cas où l'agent bénéficie de la gratuité de l'hébergement et de la nourriture et d'une bourse dont le montant est inférieur au 1/3 de l'indemnité de stage, il lui est servi une indemnité complémentaire égale à la différence entre le 1/3 de l'indemnité de stage et le montant de la bourse.

d/ Au cas où l'agent ne bénéficie que de la gratuité de la nourriture et de l'hébergement, il lui est servi une indemnité dont le taux est égal au 1/3 de l'indemnité de stage.

e/ Au cas où l'agent ne bénéficie que de la gratuité de la nourriture ou de l'hébergement, il lui est servi une indemnité dont le taux est égal aux 2/3 de l'indemnité de stage.

2°/ L'indemnité de stage sera supprimée dans les cas ci-après :

a/ Au cas où l'agent bénéficie d'une bourse dont le montant est égal ou supérieur à celui de l'indemnité de stage.

b/ Au cas où l'agent bénéficie de la gratuité de l'hébergement ou de la nourriture et d'une bourse dont le montant est égal ou supérieur aux 2/3 de l'indemnité de stage.

c/ Au cas où l'agent bénéficie de la gratuité de l'hébergement et de la nourriture et d'une bourse dont le montant est égal ou supérieur au 1/3 de l'indemnité de stage.

1995 et n° 49 du 25 Août 1995 ([191]).

L'agent marié appelé à effectuer un stage à l'étranger d'une durée supérieure à un an, a droit, en outre, à la prise en charge des frais de transport de son conjoint et de ses enfants à charge.

### III - Durée légale du stage

La durée légale du stage est fixée en principe, à deux années ([192]).

Cette durée est réduite d'une année pour les agents issus d'une école de formation agréée, ou ceux qui avaient accompli au moins deux années de services civils effectifs en qualité d'agents temporaires ou d'agents contractuels.

Le statut général des personnels de la Fonction Publique ne prévoit pas la possibilité de proroger la

---

(191) Ces circulaires prévoient la possibilité d'accorder des avances sur le montant de l'indemnité de stage.

Le paiement de l'indemnité de stage est effectué à la fin du déplacement de l'agent sur présentation de mémoires appuyés des justifications nécessaires et, notamment de la décision autorisant le stage et d'une attestation de l'organisme de stage, certifiant la durée effective du stage.

Des avances sur le paiement de l'indemnité de stage peuvent être consenties aux agents qui en font la demande. Ces avances peuvent s'élever à 100 % des sommes présumées dues et seront le cas échéant fractionnées compte tenu de la durée du stage.

Au cas où les avances sont accordées, leur montant sera précompté sur le mandat de paiement établi à la fin du déplacement, les états et justifications prévus ci-dessus doivent être produits à l'appui du titre de paiement.

En tout état de cause, la régularisation des avances doit intervenir au plus tard trois mois après la fin du stage, faute de quoi le montant de l'avance non régularisée sera précompté par le comptable compétent sur le traitement de l'intéressé.

(192) Cf. article 86 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

En ce qui concerne les agents des forces de sécurité intérieure, la durée de stage ne peut excéder trois années. Cette durée a été fixée par les statuts particuliers à deux années pouvant être prorogées d'une année (Cf. article 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et article 20 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984).

durée de stage, ni de la réduire ([193]).

De son côté le Tribunal Administratif a jugé que l'agent stagiaire ne peut pas déduire du retard mis par l'Administration pour évaluer son stage une prorogation automatique et tacite de ce stage.

**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 14.816, arrêt du 14 Mars 1998.**

### IV - Situation des agents stagiaires

L'agent stagiaire est placé dans une position légale et réglementaire.

Sauf dispositions statutaires contraires, l'agent stagiaire est soumis aux mêmes régles régissant les agents titulaires tant au niveau de ses droits et obligations qu'au niveau de l'évolution de sa carrière ; ces régles doivent toutefois être compatibles avec sa situation de stagiaire.

Les agents stagiaires bénéficient, également, des mêmes garanties disciplinaires que celles reconnues aux agents titulaires. Ainsi, l'Administration ne peut pas leur infliger des sanctions de deuxième degré sans consulter au préalable le conseil de discipline.

Les stagiaires bénéficient également des mêmes droits en matière de congés, à l'exception du droit au congé pour formation continue reconnu seulement aux agents titulaires ([194]).

### V - La fin du stage

L'Administration peut mettre fin au stage avant ou après l'expiration de sa période.

---

(193) En ce qui concerne les magistrats et les forces de sécurité intérieure, la durée de stage peut être prorogée d'une année (Cf. article 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et décret-loi n° 6 du 26 Septembre 1970 et article 20 de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972).

(194) Cf. Conseil d'Etat Français 27 Juillet 1984. Delle Joly. p 301 (les dispositions du statut général sur les congés de maladie de longue durée sont applicables aux stagiaires).

**1) La fin du stage avant l'expiration de la période légale**

L'Administration, peut à tout moment, et avant même l'expiration de la période légale de stage, mettre fin aux fonctions de l'agent stagiaire.

Sa décision peut se justifier par des raisons disciplinaires. Elle peut aussi intervenir lorsqu'il s'avère que le stagiaire n'est pas de toute évidence capable d'assurer convenablement ses fonctions.

Dans tous les cas, la rupture unilatérale du stage avant l'expiration de la période légale est considérée comme une décision grave. La jurisprudence administrative assimile cette décision à une sanction de second degré.

L'Administration ne peut pas prendre une telle décision sans faire bénéficier l'agent des garanties disciplinaires prévues par la loi ([195]).

Elle doit à cette occasion mettre l'agent à même d'assurer sa défense et lui communiquer à cette fin son dossier ([196]).

Sa décision doit par ailleurs, être motivée ([197]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 228, arrêt du 27 Février 1980, Mustapha ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (l'Administration met fin aux fonctions d'un professeur de l'enseignement secondaire pour

---

(195) Toutefois l'article 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 fixant le statut général des agents des Forces de Sécurité Intérieure prévoit à cet égard que le Ministre de l'Intérieur peut, à tout moment et sur proposition motivée du directeur du corps dont relève l'agent concerné, décider le licenciement sans préavis, de tout stagiaire dont la conduite (ou le travail) cesse d'être satisfaisante.

(196) Cf. Conseil d'Etat Français du 19 Mars 1965. Rivière. Rec. p. 184 et 21 Février 1973. Karribe. Rec. p. 162.

(197) Cf. Conseil d'Etat Français du 16 Octobre 1987. Hôpital Saint Jacques de Dieuze. Rec. p. 784.

insuffisance professionnelle - décision prise avant l'expiration de la période légale du stage et sans faire bénéficier l'agent des garanties disciplinaires - annulation par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant que la jurisprudence de ce tribunal a constamment considéré que l'Administration est en droit de mettre fin aux fonctions d'un stagiaire sans attendre l'expiration de la période légale de son stage et ce sur la base de son inaptitude professionnelle évidente.

Considérant qu'une telle mesure est de nature à mettre fin à l'espoir de l'agent de se voir confirmé dans son emploi, ce qui la rend d'une gravité telle qu'elle devient assimilée à une sanction disciplinaire ; cette décision ne peut donc être prise sans garantir à l'agent

qui en est concerné le droit de se défendre" ([198]).

**2) La fin du stage à l'expiration de la période légale**

A l'expiration de la période légale de stage, l'Administration peut décider :

- soit de confirmer le stagiaire dans ses fonctions en procédant à sa titularisation,
- soit de mettre fin définitivement à ses fonctions.

Toutefois, pour certains corps particuliers, l'autorité administrative peut décider de proroger la période de stage. Dans ce cas la durée de prorogation du stage ainsi que la procédure à suivre sont fixées par les statuts particuliers du corps en question.

---

(198) Cf. également les arrêts suivants rendus par le Tribunal Administratif :

- Affaire n° 134, arrêt du 14 Décembre 1978, (le Ministre de l'Education Nationale décide de mettre fin au stage d'un surveillant général avant l'expiration de la période légale - décision justifiée par l'insuffisance professionnelle de l'agent concerné mais prise sans le faire bénéficier des garanties disciplinaires - le Tribunal Administratif prononce son annulation.)

Affaire n° 1847, arrêt du 20 Février 1991, Najoua ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences (L'Administration a mis fin au recrutement d'un Professeur stagiaire avant l'expiration de la période légale de stage et sans le faire bénéficier des garanties disciplinaires - décision annulée par le Tribunal Administratif)

- Affaire n° 507, arrêt du 25 Mai 1982, Mohamed ..... contre Ministre de l'Education Nationale (un instituteur stagiaire a été révoqué sans le faire bénéficier des garanties disciplinaires - annulation de la révocation par le Tribunal Administratif).

- Affaire n° 293, arrêt du 28 Mai 1980, Abderrazak ..... contre Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (un bibliothécaire adjoint a été révoqué durant la période de stage sans le faire bénéficier des garanties disciplinaires - annulation de la révocation par le Tribunal Administratif).

- Affaire n° 1340, arrêt du 14 Juillet 1986 et affaire n° 1370, arrêt du 20 Décembre 1990, Mohsen ..... contre Président de la Commune de la Marsa.

### A/ Rapport de fin de stage et examen de titularisation

A la fin du stage ([199]), le chef hiérarchique établit un rapport sur le comportement général du stagiaire et sur ses aptitudes professionnelles ([200]).

Ce rapport de fin de stage peut être établi après la participation du stagiaire à un examen de titularisation ([201]) ([202]) ([203]).

Cependant, l'Administration ne peut imposer un tel examen sans assise légale ou réglementaire ([204]).

---

(199) Ce rapport peut, à titre exceptionnel être établi avant l'expiration de la période de stage (Cf. Conseil d'Etat Français 24 Février 1967. ARNAUD. Requête n°45492).

(200) Outre le rapport de fin de stage, le fonctionnaire chargé de l'encadrement du stagiaire doit rédiger lui aussi un rapport sur la façon dont s'est déroulé le stage et sur le comportement général du stagiaire. Ce dernier est appelé lui aussi à établir un rapport relatant ses propres observations et son avis sur le déroulement du stage (Cf. Section II de ce même chapitre : la confirmation).

(201) Cf. délibérations de la Chambre des Députés n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre1983.

(202) Pour les instituteurs, la titularisation intervient effectivement après examen.

(203) La circulaire n° 7 PM/SGG/FP du 6 Mars 1974 prévoit la possibilité de soumettre les agents nouvellement recrutés à une formation à l'ENA.

(204) Cf. Conseil d'Etat Français 7 Octobre 1988. Leroy. p. 335.

**B/ Consultation de la commission administrative paritaire** ([205])

Les dossiers des agents stagiaires doivent être soumis préalablement à toute décision de l'Administration à l'avis de la commission administrative paritaire ([206]).

Cet avis est donné au vu du rapport de fin de stage (annoté par le Chef de l'Administration) et du rapport établi par l'agent concerné ([207]).

**C/ La décision de titularisation**

La décision de titularisation constitue l'un des actes les plus importants de la carrière des agents.

Cette décision a pour objet de confirmer l'agent dans l'emploi qui lui a été décerné jusque là à titre provisoire.

La décision de titulariser l'agent ou de ne pas le titulariser est tributaire essentiellement de l'appréciation dont il a fait objet au niveau de son aptitude professionnelle et de son comportement général durant la période de stage ([208]).

La décision de titularisation est prise par le Chef de l'Administration concernée en qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination.

---

(205) En ce qui concerne les magistrats de l'ordre judiciaire, l'article 31de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 a prévu des dispositions particulières à cet égard. Il dispose que "le juge suppléant ne peut être titularisé que s'il compte au moins deux années de service. A l'expiration de ce délai, le Conseil Supérieur de la Magistrature, décide s'il y a lieu de titulariser le magistrat ou de le licencier".

(206) Cf. article 12 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(207) Cf. décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 (art. 7).

(208) Dans la pratique, il est remarqué que l'Administration n'accorde pas suffisamment d'importance aux décisions de titularisation ; Les agents stagiaires sont titularisés dans leur quasi totalité, au terme de la période légale de stage.

Le Chef de l'Administration dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire d'appréciation. Il n'est pas tenu de suivre l'avis donné par la commission administrative paritaire à cet égard.

La titularisation des agents stagiaires peut, par ailleurs, être expresse ou tacite.

**a/ titularisation expresse**

La décision de titularisation est en principe prononcée par arrêté du Chef de l'Administration concernée ; elle vient couronner la procédure de titularisation généralement engagée dès l'expiration de la période légale de stage.

Par ailleurs, une fois prononcée, la décision de titularisation ne peut être retirée que dans la limite des délais de recours pour excès de pouvoir.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1516, arrêt du 18 Mars 1988.**

**b/ Titularisation tacite**

Si l'Administration tarde à déclencher la procédure de titularisation, ou n'arrive pas à se prononcer au sujet de l'agent, celui-ci devient titulaire d'office par la force de la loi, quatre années après son recrutement ([209]).

Cette mesure légale est prévue dans le but de ne pas laisser trop longtemps l'agent stagiaire sous la menace d'un licenciement.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1607, arrêt du 27 Novembre 1987, Samir ..... contre Ministre des Communications** ([210]).

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant a été nommé dans le grade d'ingénieur adjoint stagiaire à compter du 22 Août 1981 et qu'il a été soumis à une période de stage de deux

---

(209) Cf. Article 86 § 3 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(210) Dans le même sens, Cf. arrêt du Tribunal Administratif, affaire n° 1341 du 14 Décembre 1987.

années par arrêté en date du 29 Septembre 1981.

Considérant que compte tenu des mauvais résultats du dit requérant l'Administration a prorogé son stage d'une année supplémentaire à compter du 22 Août 1983 et ce conformément aux dispositions des articles 38 et 39 du décret n° 71-367 du 9 Octobre 1971, et que c'est dans ce cadre que le Ministre des Communications a pris son arrêté n° 165 du 26 Décembre 1985.

Considérant qu'il n'est plus permis à l'Administration sous l'égide de la nouvelle réglementation adoptée par le décret n° 85-1087 du 7 Septembre 1985, de surseoir à la décision de titulariser un fonctionnaire au delà d'un délai de quatre années à compter de son recrutement et que le fonctionnaire stagiaire devient titulaire par la force de la loi s'il continue à exercer ses fonctions au delà de ce délai de quatre années.

Considérant que la période de stage du requérant a été prorogée du 22 Août 1983 au 21 Août 1984, et que l'Administration n'a pas procédé à la régularisation de sa situation après cette période.

Considérant qu'en application des dispositions légales en vigueur il n'est plus possible à l'Administration de licencier le requérant pour inaptitude professionnelle comme elle l'a effectivement fait par arrêté du 26 Décembre 1985."

Ainsi, l'Administration est tenue de déclencher à temps la pocédure de titularisation et de se prononcer sur sa situation avant le délai "butoir" des quatre années.

Il est remarqué toutefois, que durant ces quatre années, l'agent doit avoir exercé effectivement ses fonctions.

Toute période d'inactivité doit être décomptée de ce délai (exemple : périodes de congés sans solde, de disponibilité...)

Par ailleurs, et bien que la titularisation soit automatique après l'expiration du délai de quatre ans, la décision de titularisation doit être matérialisée par un

arrêté attestant que l'agent stagiaire a effectivement exercé ses fonctions pendant quatres années ; cet arrêté doit également fixer la nouvelle situation administrative de l'agent.

**D/ Le refus de titularisation**

L'Administration peut, au terme de la période légale du stage, refuser de titulariser l'agent.

Sa décision peut être justifiée par l'inaptitude professionnelle du stagiaire ou par des raisons disciplinaires.

**a/ Refus de titularisation, pour inaptitude professionnelle**

Le Chef de l'Administration peut, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, refuser de titulariser l'agent stagiaire pour inaptitude professionnelle.

Cette décision de refus peut être prise malgré un avis favorable de la commission administrative paritaire ([211]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1781, arrêt du 27 Juin 1990.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration dispose d'un

---

(211) Selon la jurisprudence Française, l'Administration peut, dans ce cas refuser de titulariser l'agent stagiaire, sans consulter la commission administrative paritaire.

Le Conseil d'Etat Français a jugé, en effet, que les textes prescrivant la consultation de la commission administrative paritaire avant la titularisation, ne s'imposent pas en cas de refus de titulartisation pour inaptitude professionnelle (Cf. Conseil d'Etat du 22 Novembre 1978. Jarrye. p. 370).

Par ailleurs, et selon la même jurisprudence, le refus de titularisation pour inaptitude professionnelle intervenant au terme de la période légale de stage, peut être décidé sans que l'agent n'ait le droit d'exiger au préalable la communication de son dossier (Cf. Conseil d'Etat du 16 Mars 1979. Stéphan. p. 120 et 25 Novembre 1988 Delle Audu D A 1989 n° 32.)

large pouvoir discrétionnaire pour apprécier, au terme de la période de stage, les conditions de déroulement du stage et décider de la titularisation ou de la non titularisation du stagiaire.

Considérant que le contrôle du juge administratif se limite dans ce domaine à vérifier l'exactitude des faits matériels et à s'assurer que l'autorité administrative n'a pas détourné son pouvoir et n'a pas commis une erreur dans l'appréciation des faits.

Considérant qu'il ressort du dossier soumis que l'insuffisance professionnelle de l'agent est prononcée sur la base de faits exacts, le recours présenté par le dit agent devient sans fondement".

L'Administration n'est pas tenue, non plus, dans ce cas, de motiver sa décision.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1027, arrêt du 31 Décembre 1984, Mohamed ..... contre Ministre du Transport et des Communications** (Adjoint technique stagiaire licencié à la fin du stage - décision non motivée - requête rejetée par le Tribunal Administratif) ([212]).

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a affirmé que :

"Considérant qu'il est constamment admis par la jurisprudence, que l'Administration n'est tenue de motiver ses décisions que dans les cas expréssement prévus par la loi".

Ainsi, le refus de titularisation pour insuffisance professionnelle intervenant à la fin de la période légale de stage, peut être prononcé sans garanties disciplinaires.

Le juge administratif ne peut pas contrôler l'opportunité d'une telle mesure. Il se limite à en juger la régularité dans le cadre de son contrôle minimum.

Il ne peut pas par conséquent annuler une telle

---

(212) Cf. Conseil d'Etat Français du 29 Juillet 1983. Delle Lorraine. Rec. p. 762.

décision, qu'au cas où il relèverait une erreur de droit, une inexactitude des faits matériels, une mauvaise qualification juridique de ces faits, un détournement de pouvoir ou une erreur manifeste ([213]).

Le Tribunal considère qu'il y a erreur manifeste lorsque l'Administration néglige de prendre en considération les notes de l'agent, lors de l'évaluation de son stage.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2730, Arrêt du 19 Mai 1993, Salah ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences** ([214]).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que selon le requérant les bonnes notes qui lui ont été attribuées pendant la période de stage (16, 16,5 et 20) lui donnent droit à la titularisation.

Considérant qu'il ressort du dossier soumis que la note d'appréciation du stage attribuée à l'agent en date du 9 Mars 1989 par son supérieur hiérarchique se refère à des faits qui ont eu lieu durant l'année 1989, c'est-à-dire après la fin de la période du stage, et que la décision de non titularisation a été prise compte tenu de cette note contestée.

Considérant que l'Administration en se référant à une note d'appréciation qui ne tient compte que du

---

(213) Cf. Conseil d'Etat Français du 9 Novembre 1984. Brousse. Rec. p. 359 et 17 Janvier 1992. Dame Cacheux Aj 1992 p. 367.

(214) Cf. dans le même sens

Tribunal Administratif

- Affaire n° 4434, arrêt du 17 Avril 1996, Nabiha ..... contre Ministre de l'Economie Nationale.
- Affaire n° 13 863, arrêt du 19 Décembre 1996, Naceur ..... contre Ministre de l'Education.
- Affaire n° 14 989, arrêt du 25 Décembre 1997, Mohamed ..... contre Ministre de l'Equipement et de l'Habitat.

comportement de l'agent et non de sa valeur professionnelle refletée par les notes 16, 16,5 et 20 qui lui ont été décernées, a commis une erreur manifeste d'appréciation des résultats du stage, ce qui rend sa décision sujette à annulation".

Dans tous les cas, l'appréciation portée dans le rapport de stage par l'autorité hiérarchique sur la manière de servir de l'agent, ne peut être discutée au contentieux ([215]).

**b/ Refus de titularisation à la fin du stage pour raison disciplinaire**

Lorsque la décision de refus de titularisation intervient à la fin de la période de stage et est justifiée par des fautes professionnelles commises durant le stage, cette décision ne peut être prise qu'à la suite d'une procédure disciplinaire.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 471, arrêt du 11 Novembre 1981, Hassine ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (licenciement d'un professeur de l'enseignement secondaire à l'issue de la période de stage - décision prise pour raison disciplinaire - annulation de la décision par le Tribunal Administratif pour inobservation des garanties disciplinaires) ([216]).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant que le Ministère de l'Education Nationale a justifié sa décision dans cette affaire par une incompatibilité entre le requérant et la direction du lycée, et par l'absentéisme de cet agent notamment durant les stages pédagogiques et son non respect de la

---

(215) Cf. Conseil d'Etat Français du 9 Janvier 1963. AJDA 1963 n° 152.

(216) Cf. dans le même sens,
Tribunal Administratif
Affaire n° 896, arrêt du 9 Juillet 1984, Brahim ..... contre Ministre de la Justice.

réglementation administrative, ainsi que le fait d'avoir gifflé l'un de ses collègues.

Considérant que la plupart de ces motifs revêtent le caractère de fautes professionnelles nécessitant la traduction de l'agent devant le conseil de discipline pour qu'il puisse être mis à même de se défendre.

Considérant que l'Administration, en ne traduisant pas l'intéressé devant le conseil de discipline a commis une erreur de procédure rendant sa décision sujette à annulation."

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 342, arrêt du 9 Juillet 1980, Youssef ..... contre Ministre de la Santé Publique** (fonctionnaire de la Santé Publique licencié après expiration de la période de stage à la fois pour insuffisance professionnelle et pour raison disciplinaire - décision prise sans garanties disciplinaires - annulation par le Tribunal Administratif).

Le Tribunal Administratif a déclaré dans cet arrêt que "la décision n'a pas été prise uniquement pour insuffisance professionnelle, mais aussi compte tenu des antécédents disciplinaires de l'agent, de ses absences abusives et de son mauvais comportement à l'égard de ses chefs. L'Administration aurait dû assurer à l'agent toutes les garanties légales avant de prendre à son égard une quelconque décision administrative."

Dans le même sens, **Tribunal Administratif**

**Affaire n° 857, arrêt du 9 Juillet 1984, Abderrazak ..... contre Ministre de la Justice et affaire n° 1340, arrêt du 14 Juillet 1986, Abdelwaheb ..... contre Ministre de la Justice.**

Ainsi, en cas de refus de titularisation pour raison disciplinaire, l'agent doit être mis à même de se défendre ; son dossier doit lui être communiqué à cet effet.

Par ailleurs, la décision de refus de titularisation doit être motivée.

Toutefois, l'Administration peut refuser de

titulariser un agent sur la base des sanctions disciplinaires qui lui ont été régulièrement infligées durant la période de stage.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 782, arrêt du 10 Avril 1984, Mohamed ..... contre Ministre des Finances** (stagiaire sanctionné plusieurs fois durant la période de stage - refus de titularisation pour ce motif sans que l'agent n'ait été traduit devant le conseil de discipline - recours pour excès de pouvoir rejeté).

Enfin, il convient de remarquer qu'en cas d'annulation de la décision de refus de titularisation, le juge administratif ne peut se substituer à l'Administration pour prononcer lui même la titularisation, car il n'a pas le droit d'adresser des injonctions à l'Administration ([217]).

De plus, l'annulation d'un licenciement pour vice de forme n'oblige pas l'Administration à titulariser l'agent concerné ([218]).

En cas de refus de titularisation, et si l'agent n'est pas, de part son statut, astreint à une prorogation de stage, sa situation administrative est traitée comme suit :

- si l'agent appartenait déjà à l'Administration avant sa nomination en qualité de stagiaire, il est reversé dans son ancien emploi et est considéré comme s'il ne l'avait jamais quitté,
- si, par contre, l'agent n'appartenait pas à l'Administration avant son recrutement en qualité de

---

(217) Cf. Conseil d'Etat Français 25 Mai 1962. Bexques.

(218) Cf. Conseil d'Etat Français 26 Octobre 1966. Falques AJDA 67. p. 103.

stagiaire, il est licencié ([219]) ([220]).

Par ailleurs l'expiration de la durée légale de stage n'ouvre pas droit automatiquement à une titularisation d'office.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 560, arrêt du 4 Juillet 1983, Salah ..... contre Ministre de la Justice** (Agent recruté en qualité de greffier stagiaire. A l'expiration du stage, l'agent a demandé à être titularisé d'office - requête rejetée par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé que "la titularisation n'est pas acquise automatiquemet à l'expiration de la période légale de stage" ([221]).

Par ailleurs, en ce qui concerne les agents qui ont suivi un cycle de formation dans une école de recrutement relevant de l'Administration ([222]), ils doivent, selon la réglementation en vigueur, s'engager à exercer dans la fonction publique pendant un certain nombre d'années ([223]).

S'ils ne respectaient pas leur engagement, ils seraient astreints à rembourser les rémunérations qu'ils avaient perçues au cours de la période de formation.

Cette mesure permet d'éviter que ces agents, soient formés aux frais de la collectivité, sans que cette

---

(219) Cf. à titre d'exemple, décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 (art. 7) fixant le statut particulier au corps administratif commun des administrations publiques.

(220) Les agents recrutés en qualité de conseillers adjoints du Tribunal Administratif, sont, en cas de stage non probant, reversés dans le grade d'administrateur conseiller (art. 20 § 3 de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972).

(221) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Février 1947. Dame Marcelle. Rec. p. 87.

(222) Telles que l'Ecole Nationale d'Administration ou l'Institut National des Finances.

(223) Cette période est généralement fixée à 10 ans.

dernière ne puisse tirer profit de leur formation ([224]).

## Paragraphe II : Titularisation des agents temporaires

La titularisation des agents temporaires a longtemps constitué un des soucis majeurs des pouvoirs publics.

En effet, devant le nombre croissant des agents temporaires (recrutés souvent pour faire face à des besoins ponctuels et urgents, mais maintenus dans leurs emplois pour des raisons sociales) et compte tenu de l'évolution des structures et de l'action administrative, les pouvoirs publics ont pris certaines mesures pour stabiliser ce personnel. L'une des mesures prises dans ce cadre était de les titulariser sous certaines

---

(224) Cf. Conseil d'Etat Français du 6 Février 1963. Bardou. Rec. p. 906 et 30 Mars 1981. Dame FRIOCOURT. Rec. p. 176 et 28 Juillet 1989. Dame MOULIAN. Rec. p. 752 et 10 Décembre 1975. Lorizon Aj 1976. p. 578.

conditions ([225]).

L'article 107 du statut général des personnels de la Fonction Publique a donné une assise légale à la titularisation des agents temporaires ; il a disposé dans son alinéa 2 que **"les conditions de titularisation des agents temporaires sont fixées par décret."**

La titularisation des agents temporaires peut avoir lieu de deux manières ([226]) :

- soit par voie d'examen professionnel sur épreuves, sur titres, ou sur dossier, ouvert aux agents ayant au moins cinq années d'ancienneté dans la

---

(225) Un décret n° 70-184 du 28 Mai 1970 a fixé au départ des règles transitoires pour la titularisation des agents temporaires.

Les agents temporaires ont par la suite été doté d'un statut particulier fixé par le Décret n° 73-315 du 27 Juin 1973. Ce décret disposait dans son article 13 que "les agents temporaires des catégories B, C et D... peuvent être titularisés dans leurs emplois, lorsqu'ils occupent un emploi permanent de la loi des cadres, dans les conditions ci-après :

a) par voie d'examen professionnel ouvert aux agents comptant au moins cinq ans d'ancienneté à la date de l'examen.

b) par voie de nomination directe parmi les agents comptant 10 ans au moins d'ancienneté au 1er janvier de l'année de titularisation (...) la liste des agents à titulariser est établie par la Commission administrative paritaire de l'emploi considéré".

Les dispositions réglementaires sus-indiquées avaient pendant longtemps et jusqu'à l'adoption du statut général de 1983 une légalité contestable. En effet, aucune disposition légale ne permettait d'effectuer de telles opérations de titularisation.

Le statut particulier de 1973 a été abrogé et remplacé par le décret n° 85-837 du 17 Juin 1985. Le statut particulier actuellement en vigueur est fixé par le décret n° 98-1936 du 2 Octobre 1998 (Cf. J.O.R.T. n° 81/1998 et rectificatif paru au J.O.R.T n° 83/1998).

(226) Cf. article 12 du décret n° 98-1936 du 2 Octobre 1998 et circulaire n° 48 du 24 Novembre 1998.

catégorie ([227]),

- soit au choix, parmi les agents comptant au moins dix années d'ancienneté dans la catégorie et inscrits sur une liste d'aptitude spéciale établie par ordre de mérite.

Ce mérite est apprécié compte tenu des notes professionnelles, des sessions de perfectionnement et de l'ancienneté dans la catégorie ([228]).

S'agissant des ouvriers temporaires, leur titularisation peut avoir lieu ([229]) :

- soit par voie de test ou d'examen professionnels ouverts aux ouvriers temporaires ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans la catégorie,

---

(227) Cf. à titre d'exemple les arrêtés du Premier Ministre des 2 et 25 Janvier 1986 fixant les règlements et les programmes des examens pour la titularisation des agents temporaires dans les grades du corps administratif commun, et les arrêtés du Président de la Chambre des Députés du 20 Février 1987 fixant les règlements et les programmes de l'examen professionnel pour la titularisation des agents temporaires dans les grades du corps du personnel de la Chambre des Députés.

(228) L'inscription sur la liste d'aptitude est faite selon les critères suivants :

1) La moyenne des notes professionnelles des trois dernières années précédant celle au titre de laquelle la liste est établie.

2) Les sessions de perfectionnement ou de recyclage que l'agent a suivi depuis son recrutement dans la catégorie de titularisation.

Il est attribué à l'agent dans ce cadre 0,1 point pour chaque mois passé en perfectionnement ou en recyclage.

Si cette période est inférieure à un mois, il lui est attribué 1/300 point pour chaque jour passé en formation.

3) L'ancienneté dans la catégorie de titularisation.

Il est attribué à l'agent à ce titre 0,1 point pour chaque mois d'ancienneté dans la catégorie.

Si cette ancienneté est inférieure à un moins il lui est attribué 1/300 point pour chaque jour d'ancienneté.

(229) Cf. article 26 du décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998 et circulaire n° 7 du 11 Février 1999.

- soit au choix parmi les ouvriers temporaires justifiant de six années d'ancienneté au moins dans leur catégorie et inscrits sur une liste d'aptitude établie par ordre de mérite.

Le mérite est apprécié compte tenu de la moyenne des notes professionnelles des trois dernières années et de l'ancienneté dans la catégorie.

# CHAPITRE III

## Les Positions

La position est la situation juridique dans laquelle se trouve chaque fonctionnaire ou ouvrier à un moment précis de sa carrière.

Aux termes de l'article 59 du statut général des personnels de la Fonction Publique : "**tout fonctionnaire doit être placé dans une position régulière. Ces positions sont les suivantes** ([230]):

**1) L'activité ;**

**2) Le détachement ;**

**3) La disponibilité ;**

**4) Sous les drapeaux** ([231])."

En plus de ces quatre positions, les statuts particuliers des membres du Tribunal Administratif, et de la Cour des Comptes ([232]) prévoient la position "hors cadre".

Le régime des positions dans la Fonction Publique présente d'une façon générale, les caractéristiques suivantes :

**1) Régime légal**

Le régime des positions est fixé par la loi. Aucune

---

(230) L'article 96 du statut général des personnels de la Fonction Publique étend ces dispositions au personnel ouvrier.

(231) La position sous les drapeaux n'est prévue ni par le statut général des Forces de Sécurité Intérieure (loi n° 82-70 du 6 Août 1982), ni par le statut général des militaires (loi n° 67-20 du 31 Mai 1967).

(232) Cf. Loi n° 72-67 du 1er Août 1972 relative au fonctionnement du Tribunal Administratif et au statut de ses membres et Décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970 portant statut des membres de la Cour des Comptes tel qu'il a été ratifié par la loi n° 70-46 du 20 Novembre 1970 et modifié par la loi n° 81-3 du 23 Janvier 1981.

position ne peut être créée en dehors d'un texte législatif ([233]).

**2) Régime obligatoire**

Tout fonctionnaire ou ouvrier est obligatoirement placé dans l'une des quatre positions prévues par la loi.

**3) Caractère non cumulatif des positions**

Aucun agent ne peut être placé dans deux ou plusieurs positions à la fois ([234]) ([235]).

**4) Régime restrictif**

Le régime des positions s'applique exclusivement aux fonctionnaires et ouvriers. Aucune disposition légale ne prévoit son extension aux personnels temporaires ou contractuels.

Si l'exclusion des personnels temporaires et contractuels se justifie pleinement pour les positions de détachement et de disponibilité eu égard au caractère provisoire de leur recrutement, cette exclusion ne semble pas se justifier pour les positions d'activité et sous les drapeaux.

En effet, les agents temporaires et les agents contractuels en exercice devraient normalement être considérés "en position d'activité" ; lorsqu'ils sont appelés à effectuer leur service militaire, ils devraient, par mesure d'équité, être placés "en position sous les drapeaux", pour qu'ils ne soient pas contraints de quitter définitivement leurs emplois pour accomplir leur service militaire ([236]).

---

(233) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Mai 1947. Michelso. Rec. p. 213.

(234) Cf. Conseil d'Etat Français 31 Mai 1963. Min.Trav. et Sec. Soc. Dr. Adm. 1963 NR. 203 AJDA 1963, p. 696.

(235) Sous réserve de la situation particulière prévue par l'article 56 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(236) Cf. circulaire n° 47 du 10 Décembre 1977.

## Section I : La position d'activité

La position d'activité est la position "normale" du fonctionnaire ou de l'ouvrier qui exerce auprès de l'Administration dont il relève l'un des emplois de son corps ou de sa catégorie.

Aux termes de l'alinéa 1er de l'article 60 du statut général des personnels de la Fonction Publique, **"L'activité est la position du fonctionnaire (ou de l'ouvrier), qui, régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant"** (237).

La position d'activité est la seule position qui ne revêt pas un caractère exceptionnel.

En effet, le fonctionnaire ou l'ouvrier qui n'est pas mis en position de détachement, de disponibilité, ou sous les drapeaux, est automatiquement considéré en position d'activité.

Par ailleurs, la notion "d'exercice effectif" des fonctions prévue par l'article 60 sus-indiqué, ne doit pas être entendue dans un sens restrictif.

Les fonctionnaires et les ouvriers placés en congé (quel qu'en soit la nature), sont toujours considérés en

---

(237) L'article 56 de la loi n° 42-70 du 6 Août 1982 portant statut général des Forces de Sécurité Intérieure ajoute : "ou celle de l'agent qui est désigné hors de son corps d'origine pour accomplir une mission d'une durée déterminée qui est renouvelable, auprès de l'une des Administrations ou des établissements publics, semi-publics ou privés".

Cette disposition rend la situation quelque peu confuse et ce d'autant plus que l'article 57 de la même loi adopte la même définition pour la position de détachement.

La même remarque peut être faite à propos de l'article 7 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires qui définit la position d'activité comme étant "la position de l'officier ou du Sous-officier appartenant au cadre de l'armée d'active et pourvu d'un emploi de son grade ou détaché auprès de l'un des services de l'Etat pour l'accomplissement d'une mission".

position d'activité, bien qu'ils n'exercent pas effectivement leurs fonctions ([238]).

Il en est de même pour les agents qui exerçent leurs fonctions à temps partiel ([239]) ou qui sont suspendus, ou exclus temporairement de leurs fonctions.

Sont également considérés en position d'activité les agents mis à la disposition d'une organisation nationale ou d'un autre service public ([240]).

## Section II : La position de détachement ([241])

### Paragraphe I : Notions générales

La procédure de détachement permet de mettre certains agents de la Fonction Publique, pour une période déterminée, à la disposition d'une autre administration, d'une organisation nationale ou d'une entreprise publique.

Le détachement est donc une mesure légale de prêt

---

(238) Cf. article 60 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(239) Cf. art. 56 § 3 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure.

(240) Cf. Chapitre concernant le Changement d'affectation des agents de la Fonction Publique.

(241) En ce qui concerne le détachement des agents des entreprises publiques auprès des services de la Fonction Publique cf. Chapitre Premier, Section III, Sous-Section II, Paragraphe 8.

de personnel ([242]) ([243]).

Il existe deux formes de détachement ; le détachement prononcé sur la demande de l'agent concerné et le détachement prononcé d'office ([244]) ([245]).

**I - Le détachement sur demande**

Le détachement sur demande ne peut être prononcé que si les conditions suivantes sont remplies :

**1)** L'agent doit justifier de deux années de services civils effectifs.

Cette condition ne signifie pas que l'agent doit être titularisé dans son grade. Un agent stagiaire peut, s'il justifie de deux années de services civils effectifs, être détaché sur sa demande.

Toutefois, les agents détachés dans le cadre de la coopération technique, ne sont pas soumis à cette condition ([246]).

**2)** Le détachement ne peut être prononcé qu'au vu d'une demande écrite émanant de l'agent concerné.

**3)** Le détachement requiert, par ailleurs, l'accord du chef de l'Administration dont relève l'agent concerné et

---

(242) Pour les agents des Forces de Sécurité Intérieure, le détachement peut avoir lieu entre les différents corps des personnels considérés. L'article 57 § 2 de leur statut général (loi n° 82-70 du 6 Août 1982) dispose à cet égard que "le détachement est prononcé par arrêté du Ministre de l'Intérieur ... sur proposition du Directeur du corps dont relève l'agent intéressé et du Directeur du corps appelé à recevoir l'agent détaché".

(243) Dans certaines législations arabes, on utilise le terme "prêt".

(244) Cf. article 61 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(245) Pour les personnels des Forces de Sécurité Intérieure, le détachement ne peut être prononcé d'office qu'auprès d'un autre corps appartenant aux Forces de Sécurité Intérieure (article 58 § 1 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(246) Cf. loi n° 85-75 du 20 Juillet 1985.

celui de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel cet agent est appelé à être détaché.

**4)** La nomination de l'agent dans l'emploi de détachement doit être prononcée selon les conditions statutaires applicables à l'emploi considéré ([247]). L'agent doit justifier du niveau de formation exigé pour occuper le dit emploi.

Par ailleurs, les fonctions que l'agent détaché est appelé à assurer dans l'Administration ou l'organisme de détachement doivent être comparables à celles dont il était chargé auprès de son Administration d'origine ([248]).

**5)** Les agents ne peuvent être détachés auprès de leurs propres Administrations ([249]) ([250]) ([251]).

**6)** Le détachement ne peut avoir lieu qu'auprès des organismes ou structures ci-après :

- une Administration, une collectivité locale, un établissement public, ou une société nationale.
- une société d'économie mixte ([252]),

---

(247) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Mars 1960. Cayel. Rec. p. 204.

(248) Cf. Conseil d'Etat Français 15 Juillet 1959. syndicat CGT-CFDT-FO du Ministère de l'Education Nationale et Sieur André. Rec.p. 462.

(249) Cf. Conseil d'Etat Français 23 Février 1966. Delle Brille AJDA 1966, p. 510.

(250) Le statut Général des Forces de Sécurité Intérieure prévoit le détachement entre les différents corps des personnels considérés.

(251) Le cas prévu par l'article 65 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 constitue une exception à ce principe.

(252) En pratique, l'Administration considère comme sociétés d'économie mixte, les entreprises soumises à la tutelle de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et des sociétés nationales, et ce en application de la législation en vigueur (loi n° 89-9 du 1er Février 1989 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 94-102 du 2 Août 1994 et la loi n° 96-74 du 29 Juillet 1996.)

- une organisation nationale ([253]) ([254]).
- l'Agence Tunisienne de Coopération

---

(253) Est considérée comme organisation nationale, tout organisme représentatif d'une catégorie socio-professionnelle ayant une vocation nationale, ex : Centrale Syndicale, Union Nationale des Femmes, Union Nationale des Aveugles etc ...

La notion d'Organisation nationale est étendue aux organismes ou institutions à vocation nationale et qui s'adonnent à des activités humanitaires.

Une interprétation large a permis également d'englober sous ce vocable, les partis politiques et les Associations sportives ou culturelles.

Ne peuvent, par contre, être considérées comme organisations nationales, les organisations exerçant une activité lucrative. Ces organisations n'étant pas, en principe, investie d'une mission de service public et leurs activités n'étant pas exercées dans l'intérêt général.

(254) Le Droit Marocain permet le détachement auprès d'une entreprise privée dont l'activité présente un caractère d'intérêt général (article 48-2 du Dhahir n° 58-108 du 4 Chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique B-02372 du 11 Avril 1958, p. 63.)

Technique ([255]) ([256]) ([257]).

- ou pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou une fonction élective autre que celle de député ; la fonction élective doit avoir un caractère public. ([258])

**II - Le détachement d'office**

Les agents peuvent être détachés d'office au cas où leur emploi aura fait l'objet d'un transfert à une autre Administration, ou d'une mesure de déconcentration ou de décentralisation.

L'article 66 § 1 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que **"dans le**

---

(255) Cette forme de détachement est prévue en faveur des personnels appelés à exercer dans le cadre de la coopération technique auprès d'un Gouvernement ou d'un organisme étranger ou auprès d'une organisation internationale Gouvernementale ou non Gouvernementale (cf. loi n° 72-35 du 27 Avril 1972 relative à la création de l'agence considérée et notamment son article 2 ; cf. également le décret n° 72-200 du 9 Juin 1972 et notamment son article 7 et la circulaire n° 23 PM/DGFP du 26 Juin 1982).

(256) En ce qui concerne la rémunération des personnels détachés en service de coopération auprès de l'agence ; cf. Décret n° 60-336 du 24 Septembre 1960 portant création de l'indemnité de coopération technique et Décret n° 78-275 du 15 Mars 1978 relatif aux conditions d'octroi de cette indemnité et la circulaire PM/SGG/DGFP n° 18 du 29 Avril 1978.)

(257) Les agents des Forces de Sécurité Intérieure ne sont pas placés en détachement auprès de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique mais auprès du Ministère des Affaires Etrangères (Article 57 § 4 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(258) Par fonction élective, on doit logiquement entendre uniquement les fonctions ayant un caractère public. En effet, bien qu'élective, la fonction de Président Directeur Général d'une société privée, ne peut être considérée comme telle, au sens du § 4 de l'article 61 susindiqué.

**cas du transfert d'un service ou d'une activité publique d'une administration à une autre, ou dans le cas où un service administratif a été déconcentré ou décentralisé, les fonctionnaires affectés à ce service sont d'office, détachés ou mutés sans consultation de la commission administrative paritaire compétente."**

Le Tribunal Administratif assimile le détachement d'office à une intégration dans les cadres de l'organisme auprès duquel le détachement est prononcé. Il estime que l'agent détaché d'office ne peut plus réintégrer les cadres de son Administration d'origine.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3768, arrêt du 13 Mars 1996, Mohamed ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant qu'il peut être compris de l'article 66 du statut général des personnels de la Fonction Publique que le détachement d'office est assimilé à une intégration dans l'Administration auprès de laquelle l'agent est détaché.

Considérant que le requérant n'était pas en détachement normal, le Président Directeur Général de l'entreprise publique de détachement ne peut demander de mettre fin à son détachement, et le Ministre de l'Agriculture ne peut le réintéger de nouveau auprès de son département."

Par ailleurs, les agents appartenant aux corps dits "communs" ou "interdépartementaux", ne peuvent être détachés auprès d'une autre Administration publique, car ces agents n'appartiennent pas exclusivement à un ministère déterminé.

Leur changement d'affectation peut être effectué par un acte de mutation pris sur leur demande, ou d'office pour nécessités de service après avis de la commission administrative paritaire.

## Paragraphe II : Procédure de détachement

**1) Le détachement sur demande**

La forme de l'acte de détachement diffère, selon la nature de l'organisme auprès duquel le détachement est prononcé.

Ainsi, dans le cas d'un détachement auprès d'une Administration publique, d'une collectivité locale, d'un établissement public, d'une société nationale ou d'une société d'économie mixte, l'acte de détachement est pris sous forme d'arrêté du chef de l'Administration dont relève l'agent, après accord ([259]) du chef de l'organisme de détachement.

Si le détachement est prononcé auprès d'une organisation nationale, de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique ou pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou une fonction élective, l'acte de détachement est pris sous forme d'arrêté du Premier Ministre, pris sur avis du chef de l'organisme intéressé.

Pour les magistrats, le détachement est prononcé par décret ([260]).

**2) Le détachement d'office**

Le détachement d'office est prononcé par arrêté du Premier Ministre, pris sur proposition des chefs des Administrations ou organismes intéressés.

## Paragraphe III : Effets du détachement

L'agent détaché reste soumis au statut particulier régissant son corps d'origine. Il est en outre soumis à

---

(259) L'article 57 § 2 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des Forces de Sécurité Intérieure prévoit que l'arrêté est pris sur proposition du chef du corps ou de l'Administration de détachement.

(260) Cf. article 41 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

l'ensemble des règles régissant les nouvelles fonctions qu'il exerce du fait de son détachement ([261]).

Ainsi, cet agent conserve vis-à-vis de son corps d'origine, tous ses droits et reste soumis à toutes ses obligations, à l'exception bien entendu, des obligations inhérentes à l'exercice effectif des fonctions.

Par ailleurs la double dépendance de l'agent (à l'égard de son Administration d'origine et de l'organisme de détachement) produit de multiples effets.

**I - Situation de l'agent vis-à-vis de son Administration d'origine**

**1)** L'agent détaché continue à bénéficier dans son corps d'origine, de ses droits à l'avancement et à la promotion, et ce dans les mêmes conditions que ses collègues en activité ([262]).

Cependant, l'avancement dont il peut bénéficier auprès de l'organisme de détachement, ne peut, en aucune manière, avoir d'effet sur sa situation dans son corps d'origine. Il ne saurait invoquer de droits acquis à cet égard ([263]).

**2)** L'agent détaché garde, pendant la période de détachement, sa qualité d'électeur pour le choix des représentants du personnel dans la commission administrative paritaire de son grade d'origine.

**3)** L'agent détaché reste soumis, en matière disciplinaire, au statut particulier de son corps d'origine ([264]).

Ainsi, au cas où cet agent commet une faute dans l'organisme de détachement, son Administration

---

(261) Cf. article 63 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(262) Toutefois, il est constaté dans la pratique, que les Administrations ont tendance à favoriser les agents en activité par rapport aux agents placés en détachement.

(263) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Janvier 1947. Bigare.

(264) Cf. Conseil d'Etat Français 1er Février 1952. Martin. Rec., p. 80.

d'origine doit être saisie pour prendre à son encontre les mesures disciplinaires qui s'imposent.

L'organisme de détachement doit mettre à la disposition de l'Administration d'origine tout élément nécessaire pour l'instruction de l'affaire disciplinaire considérée.

**4)** L'agent détaché est mis à la retraite selon le régime applicable à son corps d'origine.

## II - Situation de l'agent vis-à-vis de l'organisme de détachement

**1)** L'agent détaché ne peut pas prétendre à une promotion dans l'un des emplois réservés aux agents de l'organisme de détachement.

**2)** L'agent détaché est soumis aux dispositions applicables au personnel de l'Administration de détachement sous réserve que ces dispositions soient compatibles avec celles prévues par son propre statut ([265]).

**3)** L'organisme de détachement prend en charge la rémunération de l'agent détaché ainsi que la contribution due par l'employeur au titre des régimes de retraite et de prévoyance sociale.

Cette régle souffre toutefois de deux exceptions :

**-a/** les fonctionnaires de l'Etat peuvent en cas de nécessités, être mis en détachement auprès des communes pour occuper les fonctions de Secrétaire Général ou de responsable des services techniques, tout en continuant à être retribués sur le budget de l'Etat ([266]).

**-b/** Les agents détachés dans le cadre de la coopération technique, ne sont pas rémunérés par l'Agence Tunisienne de Coopération Technique, mais par l'institution auprès de laquelle ils sont appelés à exercer leurs fonctions.

---

(265) Cf. Conseil d'Etat Français 6 Mars 1964. LEMETAS. Rec. p. 167.

(266) Cf. article 114 (nouveau) de la loi organique des communes telle qu'elle a été modifiée par la loi organique n° 95-68 du 24 Juillet 1995.

La contribution mise à la charge de leur employeur, au titre du régime de la retraite est supportée par le budget de l'Etat si la rémunération de l'agent détaché est inférieure au double de la rémunération qu'il percevait avant son détachement. Cette contribution est prise en charge par l'agent lui-même si cette rémunération est égale ou supérieure au seuil précité ([267]).

**4)** En ce qui concerne le montant de la rémunération à servir aux agents détachés auprès d'une Administration ou auprès d'une entreprise publique, il convient de préciser ce qui suit :

**a/** Lorsqu'il s'agit d'un détachement d'une Administration publique vers une autre Administration publique, l'agent détaché conserve la rémunération afférente à son grade d'origine, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Il peut avoir droit, en outre, aux indemnités afférentes à l'emploi fonctionnel dont il peut être chargé dans l'Administration de détachement.

Par contre, il n'a pas droit aux avantages dont il bénéficiait au titre de l'emploi fonctionnel dont il était chargé dans son Administration d'origine.

Ainsi, théoriquement, la rémunération de l'agent détaché peut être inférieure à celle qui lui était servie par son Administration d'origine ([268]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 522, arrêt du 10 Mars 1982.**

**b/** Lorsqu'il s'agit d'un détachement auprès d'une entreprise publique, l'agent a le choix entre :

- la rémunération de grade afférente à sa situation d'origine, à l'exclusion des indemnités qui lui étaient servies au titre de l'emploi fonctionnel dont il était chargé.

Par ailleurs, l'agent a droit, le cas échéant, aux avantages afférents à l'emploi fonctionnel dont il peut

---

(267) Cf. loi n° 88-8 du 23 Février 1988.

(268) L'article 17 de décret Français du 14 Février 1959 prévoit le contraire.

être chargé dans l'entreprise publique de détachement, sans possibilité de cumul d'avantages de même nature.

- ou la rémunération accordée à ses homologues dans l'entreprise publique de détachement ([269]).

## Paragraphe IV : Durée et renouvellement du détachement

En principe, il n'ya pas de durée minimum pour le détachement ([270]).

La durée maximum du détachement est par contre fixée à cinq ans renouvelable ([271]).

Cette durée maximum est fixée à un an renouvelable une seule fois pour les agents des forces de sécurité intérieure ([272]).

Au terme de cette durée maximum, le détachement peut être renouvelé dans les mêmes conditions, et selon les mêmes formes ([273]).

Le refus de renouvellement du détachement ne peut, en principe, être assimilé à une sanction disciplinaire.

Cependant, lorsque le refus de renouveler le

---

(269) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 83 du 6 Novembre 1993.

(270) L'article 3 (nouveau) de la loi n° 85-75 du 20 Juillet 1985 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 92-98 du 2 Novembre 1998 dispose toutefois que la durée du détachement dans le cadre de la coopération technique ne doit pas être inférieure à un mois.

(271) Pour les magistrats de l'ordre judiciaire la période de cinq ans n'est pas renouvelable (Cf. art 40 de la loi n°67-29 du 14 juillet 1967).

(272) Cf. article 58 § 3 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des Forces de Sécurité Intérieure.

(273) Pour les magistrats de l'ordre judiciaire, le renouvellement du détachement n'est pas permis ; l'article 40 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 précise à cet égard que le détachement des magistrats est "prononcé pour une durée maximum de 5 ans non renouvelable".

détachement est décidé en raison de fautes reprochées à l'agent, il revêt dans ce cas, un aspect disciplinaire et donne droit à l'agent au bénéfice des garanties disciplinaires ([274]) ([275]) ([276]).

Par ailleurs, et en toutes circonstances, les litiges nés du refus de renouvellement du détachement peuvent, comme le refus du détachement lui-même, être portés devant la commission administrative paritaire compétente.

Ces litiges peuvent également faire l'objet de recours juridictionnels.

## Paragraphe V : Fin du détachement

Le détachement est **"essentiellement révocable"** ([277]).

Chacune des parties intéressées par le détachement (l'agent détaché, l'Administration d'origine, et l'organisme de détachement) peut demander, à tout moment, d'y mettre fin.

Toutefois, lorsque l'agent détaché est régulièrement intégré dans les cadres de l'Administration ou de l'organisme de détachement, le chef de son Administration d'origine ne peut plus l'obliger à réintégrer son Administration.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1637, arrêt du 26 Mai 1989, Mohamed ..... contre Ministre de l'Equipement et de l'Habitat.**

L'acte de fin de détachement est pris dans les

---

(274) Cf. Conseil d'Etat Français 15 Février 1961. Galibert.

(275) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Avril 1950. Cazeneuve. Rec. p. 219.

(276) Cf. Conseil d'Etat Français 24 Novembre 1965. Dame Malaussena.

(277) Cf. article 61 § 3 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

mêmes conditions que l'acte de détachement lui-même ([278]).

L'Administration d'origine ne doit pas refuser de réintégrer son agent à l'issue de son détachement.

**Tribunal Administratif,**

**Affaire n° 164, arrêt du 29 Juin 1979, Moncef ..... contre Ministre de l'Intérieur** un agent du Ministère de l'Intérieur avait été détaché auprès de l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. Au terme de ce détachement, l'agent a demandé sa réintégration au Ministère de l'Intérieur - sa demande a été rejetée au motif qu'il avait été radié des effectifs à la suite de son intégration dans les cadres communs administratifs. Ce refus de réintégration a été annulé. Le Tribunal Administratif a considéré que, l'intéressé n'ayant jamais cessé d'appartenir au Ministère de l'Intérieur, était en droit de réintégrer son Administration à la fin de son détachement).

La réintégration des agents a lieu, par ailleurs, sitôt qu'il est mis fin à leur détachement.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2112, arrêt du 6 Janvier 1993, Jamil ..... contre le délégué régional du développement agricole de Kasserine** l'Administration d'origine n'accepte de réintégrer un agent détaché qu'après six mois - annulation de la décision par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que les articles 61 et 62 du statut général des personnels de la Fonction Publique disposent que les arrêtés de fin de détachement sont pris par le Chef de l'Administration d'origine après accord de l'organisme de détachement.

Considérant que le législateur n'a pas traité du cas de l'agent dont l'Administration de détachement met fin

---

(278) Cf. article 62 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

au détachement sans l'accord de l'Administration d'origine.

Considérant qu'une interprétation des articles 61 et 62 précités permet de surmonter ce vide juridique en considérant que le législateur met à la charge de l'Administration d'origine l'obligation d'assurer aux agents détachés un déroulement normal de carrière, ce qui l'oblige à les réintégrer dans leurs cadres d'origine et les faire bénéficier de tous les avantages y afférents dès que leur détachement aura pris fin. L'Administration d'origine n'a pas ainsi le droit de laisser ces agents dans une situation non statutaire, en refusant de les réintégrer après la mise fin de leur détachement.

Considérant que l'Administration d'origine ne peut se prévaloir du fait qu'il n'y a pas d'emploi vacant pour refuser de réintégrer un agent à la fin de son détachement, et que l'article 64 du statut général de la Fonction Publique dispose que les agents détachés sont réintégrés même en surnombre ..."

A l'expiration de son détachement l'agent est obligatoirement réintégré et doit être réaffecté à un emploi correspondant à son grade ; Il a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

L'agent détaché peut, sur sa demande, et par voie de nomination directe, être définitivement intégré dans les cadres de l'organisme auprès duquel il est détaché [279] [280] [281].

---

(279) Cf. article 62 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(280) Les personnels des Forces de Sécurité Intérieure mis en détachement auprès du Ministère des Affaires Etrangères et affectés dans des Administrations ou établissements relevant des Gouvernements étrangers ou dans des organisations internationales, doivent, à l'expiration de leur détachement, (fixé à une année renouvelable une seule fois), être obligatoirement réintégrés dans leurs corps d'origine (article 58 § 4 de leur statut général : loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(281) Cf. décret n° 93-1209 du 25 Octobre 1993.

Cette intégration a lieu après accord :

- de son Administration ou organisme d'origine,
- et de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel il est détaché .

Cette intégration a lieu, en principe, à la fin de la période de détachement.

Toutefois, le détachement étant essentiellement révocable, il n'est pas nécessaire que l'agent soit obligé d'attendre la fin de la période de détachement pour demander son intégration dans les cadres de l'organisme auprès duquel il est détaché.

L'intégration de l'agent détaché dans les cadres de l'organisme de détachement est prononcée suivant la procédure ci-après :

- le Chef de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel l'agent est détaché doit établir une fiche d'équivalence indiquant :
  * le déroulement de la carrière de l'agent concerné,
  * les diplômes dont il est titulaire,
  * les fonctions qu'il a assurées dans l'Administration ou l'organisme auprès duquel il est détaché,
  * l'équivalence entre son grade d'origine et le grade dans lequel il est prévu de l'intégrer.
- Le dossier de l'agent à intégrer est soumis par la suite à l'avis de la commission administrative paritaire compétente (pour le grade dans lequel l'intégration est prévue).
- Enfin, l'acte d'intégration, lui même, est pris par le chef de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel l'agent sera intégré. Cet acte, accompagné de la demande d'intégration, de la fiche d'équivalence sus indiquée et de l'avis de la commission administrative paritaire, est soumis au visa préalable de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

relevant du Premier Ministère ([282]).

Il convient de préciser par ailleurs, que :

- l'intégration ne peut pas avoir lieu lorsque les conditions de recrutement à l'emploi d'intégration ne se trouvent pas remplies par l'agent en question.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 37, arrêt du 14 Juin 1976, Mohamed ..... contre Ministre de l'Intérieur** (un agent a demandé son intégration dans l'un des emplois du corps de la sûreté nationale alors qu'il ne remplissait pas les conditions de nomination dans cet emploi - refus de l'Administration - rejet de la requête par le Tribunal Administratif.)

- l'intégration dans un emploi a lieu dans les mêmes formes que la nomination dans le dit emploi (nature de l'acte, décret ou arrêté),

- l'Administration ou l'organisme d'origine doit être informé de la mesure d'intégration prononcée en faveur de son agent pour que cette Administration ou organisme puisse radier le dit agent de ses cadres,

- après son intégration, l'agent perçoit la rémunération afférente au grade ou à la catégorie d'intégration, et ce à l'exclusion de toute indemnité compensatrice.

---

(282) Cf. circulaires n° 24 du 11 Avril 1994 et n° 56 du 23 Octobre 1995.

## Section III : La mise en disponibilité ([283])

L'agent mis en disponibilité, est placé hors des cadres de son Administration, pour une période limitée dans le temps et justifiée par un motif, non disciplinaire, expressément prévu par la loi.

Il existe deux formes de mise en disponibilité : une mise en disponibilité que nous qualifierons de "normale", par opposition à une autre forme de mise en disponibilité, qualifiée par le législateur de "spéciale".

### Paragraphe I : La mise en disponibilité "normale"

En application de l'article 68 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique, la mise en disponibilité ("normale") peut être prononcée d'office, ou sur demande de l'agent.

**I - La mise en disponibilité "normale" sur demande de l'agent**

**1) conditions de la mise en disponibilité "normale" sur demande :**

La mise en disponibilité "normale" sur demande est soumise aux conditions suivantes :

**A/ Demande de l'agent :**

Aucun agent ne peut être mis en disponibilité pour l'un des motifs prévus par la loi, sans qu'il n'en fasse expressément la demande.

Il appartient au Chef de l'Administration d'apprécier, sous le contrôle du juge, l'existence de cette

---

(283) L'appellation de cette position diffère d'un pays à un autre.

demande ([284]) ([285]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 41, arrêt du 26 Janvier 1977, Belhassen ..... contre Ministre de la Jeunesse et des Sports** (le requérant avait été désigné par son Administration pour suivre un cours de formation à l'Etranger. Son Administration l'a considéré en position de disponibilité durant cette période de formation ; décision annulée par le Tribunal Administratif du fait que l'intéressé n'a jamais présenté de demande à cet effet).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2530, arrêt du 26 Novembre 1991, Mohamed Sadok ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.**

(Dans cette espèce, il a été prouvé que la mise en disponibilité était formelle et qu'elle avait pour objet en fait de ne pas servir la rémunération d'un agent suspendu de ses fonctions. Le Tribunal a annulé cette mise en disponibilité.)

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3244, arrêt du 8 Février 1995, Faouzi ..... contre Ministre des Transports.**

**B/ Accord de l'Administration :**

La mise en disponibilité est subordonnée à l'accord préalable de l'Administration.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 470, arrêt du 8 Décembre 1981, Youssef ..... contre Ministre de l'Agriculture** (un agent technique avait été mis en disponibilité pour une période d'une année, pour convenances personnelles. A l'expiration de cette période, l'agent a repris son service, puis a sollicité une nouvelle période de mise en

---

(284) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Juin 1969. La Hargne. Rec. p. 318

(285) Cf. Conseil d'Etat Français 20 Février 1970. Puette. Rec. AJDA 70, p. 629.

disponibilité. Mais, sans attendre l'accord de l'Administration, il a abandonné son poste, l'Administration l'a alors révoqué de ses fonctions et le Tribunal Administratif a rejeté sa requête).

**C/ Motifs de la mise en disponibilité "normale" sur demande :**

La mise en disponibilité "normale" sur demande ne peut être prononcée que pour l'un des quatre motifs limitativement énumérés par l'article 70 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 ([286]).

Ces motifs sont les suivants :

**a/ Accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant**

La durée de la mise en disponibilité accordée pour ce motif est fixée à une année renouvelable une seule fois, soit deux années au total ([287]).

**b/ Recherches ou études présentant un intérêt général**

La durée de la mise en disponibilité prononcée pour ce motif est fixée à trois années renouvelable une seule

---

(286) En Droit Marocain, outre ces quatre motifs, il est prévu un cinquième, celui de l'engagement de l'agent aux forces armées royales.

La mise en disponibilité peut aussi être prononcée en Droit Marocain en faveur des femmes fonctionnaires qui désireraient rejoindre leurs maris, contraints de part leur professions à établir leur résidences habituelles dans des lieux éloignés (Cf. article 58 à 60 du Dahir n° 58-008 du 4 Chaabane 1377, 24 Février 1958).

(287) Le statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure ne prévoit pas le renouvellement de la période.

fois, soit six années au total ([288]).

**c/ Pour élever un ou plusieurs enfants âgés de moins de six ans, ou atteints d'une infirmité exigeant des soins continus** ([289])

La durée de la mise en disponibilité prononcée pour ce motif est fixée à deux années, renouvelable deux fois, soit six années au total.

Ce motif de mise en disponibilité ne peut, toutefois, être invoqué, selon la loi, que par les agents de sexe féminin ([290]).

**d/ Circonstances exceptionnelles** ([291])

---

(288) Le Droit musulman connaissait déjà cette forme de disponibilité. En effet, selon Abou Hanifa, les Magistrats sont, après une année d'exercice, mis en disponibilité par le Sultan pour se recycler. Ils reprenaient leurs fonctions sitôt après ce recyclage (histoire de la magistrature dans l'Islam Mahmoud Ben Mohamed Ben Arnous, imprimerie El Masria el Haditha el Ahlia, le Caire).

(289) Le statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure fixe l'âge maximum des enfants à élever à cinq ans au lieu de six.

(290) Bien qu'en pratique ce motif est invoqué essentiellement par les agents de sexe féminin, il n'est pas exclu qu'un agent chef de famille puisse se trouver dans de pareilles situations (notamment lorsque le conjoint est décédé ou divorcé). Il serait alors tout à fait illogique de lui refuser de bénéficier de cette forme de mise en disponibilité pour la simple raison qu'il est de sexe masculin. Ce refus revêterait un caractère discriminatoire et pourrait même être considéré contraire à la constitution.

(291) Ce "motif" de mise en disponibilité a été introduit par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 ; il remplace l'ancien motif de mise en disponibilité pour "convenances personnelles" (Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998).

La mise en disponibilité pour circonstances exceptionnelles n'est pas prévue dans les statuts généraux des personnels militaires, des agents des forces de sécurité intérieure et des agents des douanes.

Les agents de la Fonction Publique peuvent se trouver confronter durant leur carrière à des évènements exceptionnels les rendant dans l'obligation de cesser momentanément leur activité professionnelle.

Tel est le cas à titre d'exemple d'un agent de sexe masculin, qui, du fait du décès accidentel de son conjoint, se trouve dans l'obligation de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants en bas âge ([292]).

Pour faire face à ces circonstances exceptionnelles, les agents peuvent demander à être mis en disponibilité pour une période maximum de cinq années non renouvelable.

Par ailleurs, les agents peuvent, durant leur carrière, demander à être mis en disponibilité à plusieurs reprises et pour différents motifs, et ce à condition de ne pas dépasser les durées maxima prévues pour chaque motif.

Ces durées maxima peuvent, aussi, être fractionnées.

**D/ Justification de services civils minima :**

Pour qu'un agent puisse demander une mise en disponibilité "normale", il faut qu'il justifie au préalable, de deux années de services civils effectifs.

Cette condition ne signifie pas que l'agent doit avoir été titularisé ; Un agent stagiaire peut être mis en disponibilité normale s'il justifie de deux années de services civils effectifs.

**2) Forme de l'acte de mise en disponibilité "normale" sur demande**

La mise en disponibilité "normale" sur demande est en principe, prononcée par arrêté du Chef de l'Administration dont relève l'agent concerné.

Toutefois, la mise en disponibilité pour circonstances exceptionnelles ne peut être accordée que

---

(292) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

par décret ([293]).

Pour les magistrats, la mise en disponibilité est prononcée par décret, et ce quelqu'en soit le motif ([294]).

**3) Effets de la mise en disponibilité "normale" sur demande**

L'agent mis en disponibilité "normale" sur sa demande, continue d'appartenir à son corps d'origine ; et conserve les droits qu'il a déjà acquis ([295]).

Toutefois, il cesse pendant cette période de bénéficier des droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite ; et ne perçoit pas de rémunération.

La mise en disponibilité produit donc les effets ci-après :

**A/ La non rupture du lien entre l'agent et son Administration :**

La mise en disponibilité "normale" sur demande gèle la situation de l'agent, mais ne rompt pas totalement le lien qui le lie à son Administration.

L'agent mis en disponibilité continue ainsi, d'appartenir à son corps d'origine, il demeure titulaire de son grade, et conserve les droits qu'il y a déjà acquis.

La loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 dispose à cet égard que l'agent mis en disponibilité, continue à être protégé conformément à l'article 9 du statut général des personnels de la Fonction Publique contre toute atteinte dont il serait victime en raison de ses activités professionnelles antérieures à sa mise en disponibilité ([296]).

Toutefois, ces agents ne peuvent pas participer aux élections des représentants du personnel au sein des

---

(293) Cf. article 68 § 2 et article 70 § 4 (nouveau) du staut général des personnels de la Fonction Publique et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(294) Cf. article 41 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

(295) Cf. article 68 § 1er de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(296) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

commissions administratives paritaires ([297]).

S'agissant des obligations professionnelles auxquelles restent soumis ces agents, il y a lieu de remarquer que le statut général des personnels de la Fonction Publique ([298]) dispose expressément que ces agents demeurent soumis aux obligations prévues par les articles 5 et 7 de ce statut général, il s'agit de l'obligation de discrétion professionnelle et de l'obligation de ne pas s'adonner à titre professionnel à une activité lucrative.

Ces dispositions signifient-elles que les agents mis en position de disponibilité seraient exempts des autres obligations professionnelles ?

La réponse à cette question ne peut être que négative ; en effet, s'il est certain que ces agents sont, du fait de leur inactivité prolongée, exemptés de la plupart des obligations professionnelles et notamment l'obligation d'assurer le service, l'obligation d'obéissance hiérarchique ou l'obligation du port de l'uniforme, ils restent toutefois, soumis à d'autres obligations, telles que l'obligation de réserve ou l'obligation d'assumer la responsabilité des fautes qu'ils avaient commises avant d'être placés en position de disponibilité.

Les agents mis en disponibilité demeurent surtout soumis à l'obligation d'honnêteté. Les dispositions du code pénal prévues en matière de corruption ou de trafic d'influence sont applicables aux agents mis en

---

(297) L'article 12 du décret n° 90-1753 du 27 Octobre 1990 dispose que : "Sont électeurs au titre d'une commission administrative paritaire déterminée, les fonctionnaires et les ouvriers appartenant au grade ou au corps appelé à être représenté par la dite commission.

Toutefois, ne sont pas électeurs, les fonctionnaires et ouvriers mis en disponibilité".

(298) Cf. statut général des personnels de la Fonction Publique article 68 dernier paragraphe, ajouté par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 - Cf. également circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

disponibilité.

Par ailleurs, l'Administration se réserve le droit de vérifier à tout moment si la situation des agents mis en position de disponibilité et les activités qu'ils entreprennent restent conformes aux motifs pour lesquels ils avaient été mis dans cette position ([299]) ([300]).

Il convient de remarquer à cet égard que certains agents, après avoir exercé longtemps dans le secteur public, et souvent bénéficié d'une formation aux frais de l'Etat, et après avoir eu une parfaite connaissance des rouages de l'Administration, de ses secrets et éventuellement de ses faiblesses, demandent à être mis en disponibilité pour exercer des activités en rapport avec leurs anciennes fonctions ; ils parviennent ainsi à détourner la loi pour bénéficier de privilèges personnels portant atteinte à l'intérêt général, tout en conservant leur emploi.

Pour réprimer ce genre de comportement, le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose dans son article 82 que **"le fonctionnaire qui a été mis en disponibilité ne pourra exercer directement ou par personne interposée des activités privées en rapport avec ses anciennes fonctions et susceptibles de porter atteinte aux intérêts de l'Administration".**

La violation de ces dispositions peut entraîner la révocation de l'agent en question.

En outre l'article 97 du code pénal punit de 2 ans d'emprisonnement et de 2000 dinars d'amende tout agent public en disponibilité qui exerce

---

(299) Cf. décret n° 85-838 du 17 Juin 1985.

(300) L'article 66 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure prévoit à cet égard que : "Le Ministre de l'Intérieur peut, à tout moment, et doit au moins deux fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité de l'agent intéressé correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en position de disponibilité".

intentionnellement une activité privée lucrative ayant une relation directe avec ses fonctions sans qu'il ait obtenu pour celà une autorisation préalable.

Les conditions d'obtention de cette autorisation sont fixées par le décret n° 98-1875 du 28 Septembre 1998 explicité par la circulaire n° 45 du 19 Octobre 1998 ([301]).

**B/ La cessation du bénéfice des droits rattachés à la carrière :**

Par droits rattachés à la carrière, nous entendons les droits à la rémunération, à l'avancement, à la promotion et à la couverture sociale.

La période de mise en disponibilité n'étant pas une période d'activité, il est normal qu'elle n'ouvre pas droit à rémunération.

Cette période est également déduite de la durée de services servant pour l'avancement et la promotion.

En outre, l'agent mis en disponibilité ne peut pas se présenter aux concours internes, ni aux examens de promotion ; il ne peut pas, non plus, poursuivre un cycle de formation organisé par l'Administration en vue de sa promotion.

Pour pouvoir le faire, il faut, au préalable, qu'il réintégre son Administration d'origine.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3132, arrêt du 24 Novembre 1993, Salem ..... contre Ministre du Plan et du Développement Régional** (refus d'autoriser un agent mis en disponibilité de participer à l'examen d'entrée à un cycle de formation - requête rejetée par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que le recours présenté tend à annuler

---

(301) Cf. article 72 de la Loi Française du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat et Décret Français n° 95-168 du 17 Février 1995.

la décision du Ministre du Plan et du Développement Régional refusant au requérant de participer au concours d'accès au cycle de formation d'ingénieur adjoint des statistiques ouvert par arrêté en date du 17 Mars 1990.

Considérant que selon la requête, cette décision de refus est contraire au dernier paragraphe de l'article 68 du statut général de la Fonction Publique qui dispose expressément que le fonctionnaire conserve les droits acquis dans son corps d'origine à la date de sa mise en disponibilité.

Considérant que les droits acquis visés par le législateur dans le dernier paragraphe de l'article 68 précité sont des droits que l'agent avait acquis avant sa mise en disponibilité, au titre de son ancienneté de grade, d'échelon et d'indice.

Considérant qu'au vu des pièces figurant au dossier, les dispositions applicables en la matière sont celles figurant au premier paragraphe de l'article 68 sus-indiqué, selon lesquelles le fonctionnaire mis en disponibilité continue d'appartenir à son corps d'origine, mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

Considérant que le requérant a pour but d'obtenir par sa participation au concours d'accès au cycle de formation continue, la promotion au grade d'ingénieur adjoint des statistiques.

Considérant qu'il est compris du premier paragraphe de l'article 68 sus-indiqué que la promotion des agents est essentiellement liée à l'exercice des fonctions, l'Administration était en droit de refuser au requérant mis en disponibilité de participer à un cycle de formation destiné à sa promotion au grade supérieur".

L'agent mis en disponibilité peut, toutefois, se présenter aux concours externes de recrutement, au cas où il remplit les conditions exigées à cet effet.

Par ailleurs, il est également logique que les périodes de mise en disponibilité normale ne soient pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté servant pour la retraite ou pour la détermination du capital décès

des agents considérés ([302]).

Il est remarqué toutefois, que la suspension des autres prestations sociales durant la période de la mise en disponibilité et notamment celles relatives aux risques de maladie ou d'accident, semble sévère ; Il serait plus indiqué de maintenir le droit à ces prestations au profit des agents qui en font la demande, à condition que ces agents prennent en charge l'ensemble des contributions légales prévues à ce titre.

**4) Fin de la disponibilité "normale" sur demande et réintégration de l'agent dans son Administration**

Les agents mis en disponibilité "normale" sur leur demande, doivent, deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, présenter une demande de réintégration. A défaut, ils peuvent être considérés comme ayant voulu délibérement rompre tout lien avec le service.

La demande de réintégration doit être transmise par

---

(302) La loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 avait permis aux agents de "valider" les périodes de mise en disponibilité "normale" (Cf. art. 14, 16 et 20 de cette loi). Cependant, cette possibilité n'existe plus depuis l'adoption de la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995 (cette loi a prévu toutefois une période transitoire d'une année à compter de la date de son entrée en vigueur.)

lettre recommandée ([303]) ([304]) ([305]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1978, arrêt du 19 Janvier 1993, Mohamed Néjib ..... contre le Directeur Général de l'Ecole Nationale d'Administration** (un agent n'a pas demandé sa réintégration dans les délais. L'Administration procède à sa radiation des cadres - Le Tribunal refuse d'annuler l'arrêté de radiation des cadres).

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que le requérant a reconnu qu'il n'a pas pu présenter une demande de reprise de fonctions à l'Ecole Nationale d'Administration avant la date limite fixée par la loi à cet effet.

Considérant qu'en application du paragraphe 2 de l'article 73 du statut général des personnels de la Fonction Publique, l'Administration peut considérer les agents qui ne présentent pas leur demande de réintégration dans les délais impartis comme ayant voulu délibérément rompre tout lien avec le service, et que

---

(303) Cf. article 73 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

La rupture du lien avec le service n'est, aux termes de la loi, qu'une simple possibilité offerte à l'Administration.

Par ailleurs, l'Administration n'est pas tenue de rappeler à ses agents la date d'échéance de leur mise en disponibilité. Ce rappel est cependant souhaitable afin d'éviter les problèmes pouvant survenir en raison de la méconnaissance par les agents des formalités prévues par l'article 73 sus indiqué du statut général.

(304) Le Droit Marocain s'inscrit dans le même sens (Cf. articles 62 et 63 du Dahir n° 58-008 du 4 chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique).

(305) La jurisprudence administrative Française s'inscrit aussi dans le même sens, (cf. Conseil d'Etat 8 Février 1980, Rec. p. 74 Boussières).

l'Ecole Nationale d'Administration a pris l'acte objet du recours sur cette base.

Considérant que l'Administration en prenant cet acte a usé du pouvoir que lui a conféré le législateur et que le requérant n'a en aucune manière le droit de lui contester ce pouvoir quel qu'en soient les motifs et les circonstances."

La réintégration des agents mis en disponibilité "normale" sur leur demande, a lieu de droit, même en surnombre.

L'Administration doit, toutefois, le cas échéant, résorber le surnombre, à la première vacance venant à s'ouvrir dans le corps considéré ([306]).

L'agent mis en disponibilité sur sa demande, qui, lors de sa réintégration, refuse le poste qui lui est assigné, peut faire l'objet, après avis de la commission administrative paritaire compétente, d'une mesure de licenciement ([307]).

Cet agent a, toutefois, le droit de demander à être affecté dans un emploi correspondant au grade dont il est titulaire ([308]).

---

(306) Pour les personnels des Forces de Sécurité Intérieure, leur statut général dispose que : "Lorsque l'agent est mis en disponibilité sur sa demande, sa réintégration est de droit à l'une des trois premières vacances si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années. Si cette durée excède 3 années, l'agent est réintégré au plus tard à la 5ème vacance venant à s'ouvrir à compter de la date à laquelle a régulièrement pris fin la disponibilité, et ce au grade et à l'échelon qu'il occupait avant sa mise en disponibilité" (article 65 § 3 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(307) Cf. article 74 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

Cf. aussi Conseil d'Etat Français 4 Janvier 1956. Fanzini.

(308) Cf. Conseil d'Etat Français 11 Juillet 1975. Said.

Sa réintégration dans un emploi inférieur, peut être assimilée à une sanction déguisée ([309]).

**II - La mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité "normale" peut être décidée unilatéralement par l'Administration. Dans ce cas, elle est qualifiée de mise en disponibilité d'office.

**1) Conditions de la mise en disponibilité d'office**

**A/ Conditions de fond :**

**a)** La mise en disponibilité d'office ne peut, en principe, être prononcée que pour des raisons de santé ([310]).

Toutefois, pour les militaires, elle peut être prononcée pour raison disciplinaire ([311]).

**b)** La mise en disponibilité d'office ne peut être prononcée que si l'agent a, au préalable, épuisé l'intégralité de ses droits à congé de maladie, et qu'il n'est pas encore en mesure de reprendre son service, sans qu'il ne soit devenu définitivement inapte.

**B/ Conditions de forme :**

**a) Avis de la commission administrative paritaire**

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis de la commission administrative paritaire compétente ([312]).

Cet avis est obligatoire et constitue une formalité

---

(309) Cf. Conseil d'Etat Français 20 Décembre 1948. Lognanne D46 Note Morange.

(310) Cf. article 69 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(311) Cf. article 13 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

Cf aussi le chapitre consacré à la discipline des agents de la Fonction Publique (volume III).

(312) Pour le personnel militaire et les agents des Forces de Sécurité Intérieure, il y a lieu de requérir l'avis d'une Commission de réforme et non de la Commission Administrative Paritaire.

substantielle. Toutefois, l'Administration n'est pas tenue de s'y conformer ([313]).

**b) Forme de l'acte prononçant la mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité d'office est prononcée par arrêté du Chef de l'Administration intéressée.

**2) Durée de la mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité d'office est prononcée pour une durée d'une année. Cette durée peut être renouvelée deux fois pour la même période.

**3) Effets de la mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité d'office produit en principe, les mêmes effets que la mise en disponibilité sur demande.

Toutefois, en application de la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997, les agents mis en disponibilité d'office conservent leurs droits à la couverture sociale, à la retraite et au capital décès ; Les cotisations et contributions légales prévues à ce titre (aussi bien pour le salarié que pour l'employeur) sont prises en charge intégralement par l'Administration ([314]).

Pour les personnels militaires ([315]) les agents des

---

(313) En France, la disponibilité d'office est prononcée après avis obligatoire du Comité médical compétent. L'agent intéressé peut demander à ce que son médecin soit entendu par ce comité. Il a droit, en outre, de contester les conclusions du médecin agréé par l'Administration. Celle-ci doit, à cet effet, lui communiquer le rapport du médecin agrée avant la réunion du Comité médical (Cf. Conseil d'Etat arrêt du 8 Novembre 1974).

(314) Cf. article 68 et dernier paragraphe de l'article 69 du statut général des personnels de la Fonction Publique tel qu'il a été modifié par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(315) Cf. articles 12 et 14 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

forces de sécurité intérieure ([316]) et les agents des Douanes ([317]), la mise en disponibilité d'office ne prive l'agent ni de sa rémunération, ni de ses droits à la retraite.

**4) Fin de la mise en disponibilité d'office**

A l'issue de la troisième année de la mise en disponibilité d'office, il faut ([318]) :

- soit réintégrer l'agent dans son corps d'origine, à condition qu'il produise un certificat médical constatant qu'il est en état de reprendre ses fonctions sans aucun risque,

Cette réintégration s'effectue même en surnombre.

- soit le mettre à la retraite ([319]) ([320]).

Dans les deux cas, l'agent doit présenter une demande de réintégration ou de mise à la retraite.

**Tribunal Administratif,**

**Affaire n° 59, arrêt du 16 Décembre 1977, Ali ..... contre le Premier Ministre** (le requérant avait été mis en disponibilité d'office le 1er Juin 1960.

---

(316) Cf. articles 62 et 67 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

(317) Cf. articles 67 et 72 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(318) Cf. article 69 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(319) Pour le personnel militaire, à l'expiration de la troisième année de disponibilité d'office pour infirmité temporaire, l'agent est renvoyé devant une commission de réforme, qui le propose pour le rappel à l'activité, la réforme, ou la retraite (paragraphe 1er de l'article n° 12 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967).

(320) Pour les agents des forces de sécurité intérieure, au terme de la mise en disponibilité d'office, ils sont soit réintégrés, soit mis à la retraite, soit déférés devant la commission de réforme, qui peut décider soit de les rappeler à l'activité, soit de les reclasser dans un autre corps des Forces de Sécurité Intérieure ou dans un corps administratif relevant du Ministère de l'Intérieur en vue d'exercer un travail moins pénible, soit enfin de les mettre à la retraite (article 62 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982)

En 1975, il a sollicité sa mise à la retraite proportionnelle. L'Administration a refusé cette demande et le Tribunal Administratif a affirmé dans cette espèce que l'intéressé n'ayant pas demandé sa réintégration dans un délai raisonnable, doit être considéré comme ayant voulu délibérément interrompre tout lien avec l'Administration).

Dans le cas où l'Administration estime que l'agent est en mesure de reprendre son service, sa réintégration peut être prononcée d'office, avant même la fin de la période de mise en disponibilité ([321]).

Enfin, si au terme de la période de mise en disponibilité d'office, l'état de santé de l'agent ne lui permet pas toujours de reprendre son service, il est mis à la retraite pour invalidité physique après avis de la commission administrative paritaire ([322]).

## Paragraphe II : La mise en disponibilité spéciale

L'agent qui désire rejoindre son conjoint fonctionnaire, muté à l'intérieur de la république ou appelé à exercer ses fonctions à l'étranger, ainsi que l'agent élu à la Chambre des Députés, sont mis en disponibilité

---

(321) Cf. Conseil d'Etat Français 9 Juillet 1975. Min. Edu. Nale, contre Morali. Rec. N° 93333.

(322) Cf. articles 22 et 23 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

spéciale ([323]) ([324]).

**I -Mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux**

**1) Conditions de la mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux**

**A/ Condition positive : la volonté de l'agent :**

La mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux est prononcée sur demande de l'agent concerné.

Cette demande doit être "**écrite et dûment justifiée.**" ([325])

**B/ Condition négative : Inexistence d'un emploi vacant :**

L'Administration ne doit pas disposer d'emplois vacants permettant de rapprocher les conjoints sans besoin de mettre l'un d'eux en position de disponibilité spéciale ([326]).

Par ailleurs, il convient de remarquer que pour ce

---

(323) Avant la loi de 1983, le décret n° 73-165 du 6 Avril 1973 portant statut particulier des agents du corps diplomatique du Ministère des Affaires Etrangères prévoyait déjà dans son article 56 que : "Le diplomate dont le conjoint est affecté à l'étranger sans qu'il le soit lui-même, peut sur sa demande et pour la durée de cette situation, être placé en position de disponibilité spéciale.

Dans cette position, l'intéressé perd ses émoluments d'activité et conserve ses droits à l'avancement et à la retraite".

(324) En Droit Marocain, la mise en disponibilité pour rapprochement d'époux est réservée au seul personnel féminin et ne confére aucun droit particulier (Cf. article 60 du Dhahir n° 58-008 du 4 chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la fonction publique).

(325) Cf. article 1 § 3 du décret n° 85-762 du 22 Mai 1985.

(326) Cf. article 2 du décret n° 85-762 du 22 Mai 1985.

cas de mise en disponobilité, la loi n'exige pas, comme il en est pour la mise en disponibilité normale, la justification de deux années de services civils effectifs.

**2) Forme de l'acte de mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux :**

La mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux est prononcée par arrêté du Premier Ministre, pris sur proposition du chef de l'Administration intéressée.

Cet arrêté doit viser dans son préambule la demande de l'agent, et le motif de la mise en disponibilité spéciale.

**3) Durée et renouvellement de la mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux :**

La mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux est prononcée pour une durée d'une année renouvelable autant de fois que nécessaire.

Ce renouvellement a lieu dans les mêmes formes que l'acte initial et obéit aux mêmes règles.

**4) Effets de la mise en disponibilité spéciale pour rapporchement d'époux :**

Durant la période de mise en disponibilité spéciale, l'agent perd ses émoluments, mais conserve ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite ([327]).

La mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux produit donc les effets ci-après :

**A/ La non rupture du lien avec l'Administration :**

L'agent mis en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux, continue d'appartenir à son corps d'origine, il demeure titulaire de son grade, et conserve les droits qu'il y a déjà acquis.

Toutefois, il ne garde pas sa qualité d'électeur aux

---

(327) Cf. article 71 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

commissions adminitratives paritaires ([328]).

L'agent mis en disponibilité spéciale reste aussi soumis à l'ensemble des obligations inhérentes à sa qualité de fonctionnaire, à l'exception de l'obligation d'assurer le service. Ainsi, l'agent ne doit pas, durant la période de mise en disponibilité spéciale, s'adonner à titre professionnel à une activité privée lucrative.

**B/ Le maintien du bénéfice des droits rattachés à la carrière :**

**a) Droits à l'avancement et à la promotion :**

Contrairement aux agents mis en disponibilité normale, les agents placés en position de disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux conservent leurs droits à l'avancement et à la promotion.

**b) Droit à la retraite :**

Les agents mis en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux conservent leur droit à la retraite.

Ils peuvent demander la validation des périodes de mise en disponibilité spéciale conformément aux dispositions de la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995.

La validation de ces périodes s'effectue sur demande écrite de l'agent concerné ou de l'un de ses ayants droit. Cette demande est présentée à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

La validation de la période de mise en disponibilité d'office a lieu moyennant paiement d'une côtisation dont le taux varie selon l'âge de l'agent concerné à la date de la demande qu'il a présentée.

Le taux de la côtisation est fixé ainsi qu'il suit :

---

(328) Cf. article 12 du décret n° 90-1753 du 9 Octobre 1990.

| Age du postulant | Taux de la côtisation |
|---|---|
| Jusqu'à 24 ans | 23 % |
| de 25 à 29 ans | 24 % |
| de 30 à 34 ans | 25 % |
| de 35 à 39 ans | 27 % |
| de 40 à 44 ans | 28 % |
| de 45 à 49 ans | 29 % |
| de 50 à 54 ans | 31 % |
| 55 ans et plus | 32 % |

Le maintien du droit à la retraite durant la période de mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux constitue une faveur pouvant donner lieu à certains abus ([329]).

Pour éviter ces abus, la circulaire n° 3 du 31 Janvier 1984 a précisé que : **"La mise en disponibilité spéciale n'est pas accordée de plein droit, elle est subordonnée à la production de toutes les justifications nécessaires, à l'accord préalable du Ministre intéressé, et à la décision du Premier Ministre."**

De même, le décret n° 85-762 du 22 Mai 1985 a prévu que : **"L'Administration doit mettre fin à cette disponibilité spéciale lorsqu'elle se trouve en mesure de rapprocher les conjoints sans entraver la marche du service."** Il a également prévu que : **"l'agent réintégré ne peut bénéficier à nouveau d'une mise en disponibilité spéciale, tant que les raisons de la première mise en disponibilité spéciale n'ont pas été interrompues."**

Ainsi, l'agent mis en disponibilité spéciale pour

---

(329) L'agent peut avoir droit à une pension de retraite complète alors même qu'il n'avait exercé ses fonctions que pendant deux ou trois années seulement.

rapprochement d'époux ne peut pas réintégrer provisoirement son Administration dans le seul but de bénéficier de certains avantages de carrière (ex : congé de maternité, congé post-natal, congé exceptionnel pour pélerinage etc...) puis demander d'être placé, de nouveau, en disponibilité spéciale.

**C/ Droit à la rémunération :**

L'agent mis en disponibilité spéciale ne peut pas conformément à la règle du service fait, avoir droit à sa rémunération.

**5) Fin de la mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux :**

En application de l'article 73 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et de l'article 6 du décret n° 85-762 du 22 Mai 1985, l'agent mis en disponibilité spéciale doit, deux mois au moins avant l'expiration de la durée accordée, demander :

- soit le renouvellement de sa mise en disponibilité spéciale,
- soit sa réintégration.

Cette réintégration s'effectue de plein droit ; elle a lieu même en surnombre. Ce surnombre doit toutefois être résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le corps considéré.

Au cas où l'agent ne demande ni sa réintégration, ni le renouvellement de sa mise en disponibilité spéciale dans le délai légal, l'Administration peut le considérer comme ayant voulu délibérément rompre tout lien avec le service.

**II - Mise en disponibilité spéciale des agents élus à la Chambre des Députés**

Les agents publics élus à la Chambre des Députés sont placés, durant la durée de leur mandat parlementaire, en position de disponibilité spéciale.

Cette mise en disponibilité spéciale est prononcée d'office par arrêté du Premier Ministre pris sur proposition du Chef de l'Administration dont relève l'agent concerné ; elle ne nécessite pas la présentation

d'une demande ([330]).

Elle produit les mêmes effets que la disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux.

A l'expiration du mandat parlementaire, les agents mis en disponibilité spéciale réintégrent de plein droit leur cadre d'origine, en conservant le grade ou la catégorie dont ils sont titulaires. Ils bénéficient des indemnités afférentes à l'emploi fonctionnel dont ils étaient chargés à la date de leur mise en disponibilité spéciale, et ce jusqu'à la régularisation de leur situation administrative par leur nomination à un emploi fonctionnel équivalent.

Cette réintégration a lieu même en surnombre ([331]).

Il convient de remarquer enfin que, les agents mis en disponibilité spéciale suite à leur élection à la Chambre des Députés ne sont pas soumis à la date d'expiration de leur mandat parlementaire, à l'obligation de solliciter leur réintégration. Ils sont réintégrés d'office.

---

(330) Cf. article 80 (nouveau) du code électoral tel qu'il a été modifié par la loi n° 88-144 du 29 Décembre 1988 qui dispose que :

"Dans le cas où le député est régi par la législation relative au statut général des personnels de l'Etat... il est placé d'office dans une position de mise en disponibilité spéciale pendant la durée du mandat, dès que les résultats des élections deviennent définitifs. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux agents contractuels".

Ainsi, cet article a modifié en ce qui concerne les députés, la procédure prévue par l'article 71 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 selon laquelle la mise en disponibilité spéciale est prononcée sur demande de l'agent.

(331) Cf. article 71 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

### Paragraphe III : Missions particulières pouvant être confiées à certains agents placés en position de disponibilité

L'Administration peut confier certaines missions particulières aux agents placés en position de disponibilité.

C'est ainsi qu'en application du décret n° 92-1275 du 7 Juillet 1992 tel qu'il a été modifié par le décret n° 93-61 du 11 Janvier 1993, les maîtres d'application d'enseignement général, les maîtres principaux et les maîtres titulaires placés en position de disponibilité, et résidents à l'étranger peuvent être chargés de l'enseignement de la langue arabe aux enfants de la colonie tunisienne.

## Section IV : La position sous les drapeaux

Aux termes de l'alinéa premier de l'article 75 du statut général des personnels de la Fonction Publique : **"Le fonctionnaire incorporé dans une formation militaire pour accomplir son temps de service actif, tel que prévu par la loi sur le recrutement, est placé dans une position spéciale dite sous les drapeaux."**

Le service national est régi par la loi n° 89-51 du 14 Mars 1989 et le décret n° 90-1232 du 1er Août 1990([332]).

### Paragraphe I : Les agents pouvant être mis en position "sous les drapeaux"

En application de l'alinéa 1 de l'article 75 du statut général des personnels de la Fonction Publique :

---

(332) Cf. chapitre relatif aux conditions d'accès à la Fonction Publique.

**1)** Seuls les agents ayant la qualité de fonctionnaire ou d'ouvrier peuvent être placés en position sous les drapeaux.

Les agents temporaires et les agents contractuels ne peuvent pas être placés dans cette position. Ils risquent ainsi, de perdre leur emploi au terme de leur service militaire.

Pour pallier à cette situation, les pouvoirs publics ont toujours recommandé aux services administratifs de reprendre les dits agents après l'accomplissement de leur service national ([333]).

**2)** La position sous les drapeaux ne concerne par ailleurs, selon la loi, que les agents de sexe masculin.

## Paragraphe II : Droits des agents placés en position "sous les drapeaux"

Les agents placés en position "sous les drapeaux" conservent leurs droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite, mais perdent leurs émoluments ; ils n'ont droit qu'à une solde militaire.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 216, arrêt du 12 Juillet 1978, Khélifa ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (le requérant a demandé à son Administration de prendre en considération la période de son service militaire dans le calcul de l'ancienneté administrative. L'Administration a refusé sa demande. Saisi de cette affaire, le Tribunal Administratif a rejeté la requête de l'intéressé ; celui-ci ayant effectué son service militaire avant son recrutement.)

## Paragraphe III : Fin de la position "sous les drapeaux"

Au terme du service national, les agents doivent rejoindre immédiatement leur emploi d'origine, à défaut,

(333) Cf. circulaire n° 47 du 10 Décembre 1977.

ils sont considérés en situation irrégulière.

Toutefois, l'Administration accorde souvent à ces agents un délai raisonnable pour reprendre leurs fonctions.

Ces agents sont réintégrés de plein droit dans leurs corps d'origine et ce même en surnombre ; ce surnombre doit le cas échéant être résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le corps considéré.

# CHAPITRE IV

## L'évaluation des performances, du comportement et du rendement des agents de la Fonction Publique

Le comportement, le rendement et la manière de servir des agents de la Fonction Publique font l'objet d'une évaluation périodique.

Deux notes sont décernées à ce titre :

- une note professionnelle annuelle,
- et une note semestrielle pour la prime de rendement.

### Section I : La note professionnelle

La note professionnelle a un fondement légal ; elle est prévue par le statut général des personnels de la Fonction Publique, et par les statuts des agents des forces de sécurité intérieure, des agents des douanes, et

des magistrats ([334]) ([335]).

Il convient de préciser dans la présente section :

- les autorités nanties du pouvoir de notation,
- les agents devant être notés,
- la périodicité de la note professionnelle,
- les éléments de la note professionnelle,
- les critères de notation,
- l'harmonisation des notes professionnelles,
- la notification des notes professionnelles,
- le contrôle et la révision des notes professionnelles,
- et les recours juridictionnels pouvant être formés contre les décisions de notation.

---

(334) Cf. articles 21 et 96 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(335) En France, la note professionnelle est prévue par la loi du 13 Juillet 1983 et le décret n° 59-308 du 14 Février 1959 tel qu'il a été modifié par le décret n° 89-66 du 4 Février 1989.

En Syrie, la rémunération des agents publics augmente tous les deux ans selon des pourcentages variant de 0 à 9 % et ce en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Les agents dont les performances sont jugées faibles à deux reprises consécutives sont automatiquement rétrogradés ; si les performances sont jugées faibles de nouveau (à une troisième reprise consécutive ou quatre fois durant la carrière), les agents sont automatiquement licenciés (cf. art. 25 de la loi Syrienne n° 1 en date du 29 Décembre 1984 - Journal El Baath n° 6660).

En Droit Egyptien, les agents dont les performances ont été jugées faibles, pendant deux années consécutives, sont traduits devant la commission des affaires du personnel, qui propose de les rétrograder, de les mettre en congé ou à la retraite, ou de les licencier (cf. art. 35 de la loi Egyptiene n° 47 de 1978 telle qu'elle a été modifiée en 1983. El Ahram économique du 5 Septembre 1983).

## Paragraphe I : Les autorités nanties du pouvoir de notation

Le pouvoir de notation appartient au Chef de l'Administration dont relève l'agent de la Fonction Publique ([336]) ([337]).

On entend par Chef d'Administration, l'autorité nantie du pouvoir hiérarchique (Ministre, Président du Conseil Régional, Président du Conseil Municipal etc...)

En pratique, le Chef de l'Administration ne procède pas personnellement à la notation de tous les agents placés sous son autorité. Il se limite, le plus souvent, à noter les cadres supérieurs et laisse à ses collaborateurs le soin de noter les agents qui sont sous leur autorité.

Dans le cas où un agent dépend hiérarchiquement de deux autorités administratives différentes, sa note est décernée conjointement par ces deux autorités ([338]).

Les agents détachés sont notés par le Chef de l'organisme auprès duquel ils sont détachés. Celui-ci transmet leurs fiches de notation à leur Administration d'origine ([339]) ([340]).

---

(336) Cf. article 21 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et article premier du décret n° 1706 du 15 Août 1994.

(337) En Droit Syrien, la valeur des agents est appréciée par des commissions auxquelles participe l'organisation syndicale (cf. art. 23 de la loi n° 1 en date du 29 Décembre 1984 - Journal El Baath n° 6660).

(338) Cf. Conseil d'Etat Français 23 Janvier 1981. Ministère Transport et Communications/sieur Alfred Fortune. Rec. n° 16.642.

(339) Cf. article 63 § 3 du statut général des personnels de la Fonction Publique, et décret n° 94-1706 du 15 Août 1994.

(340) Ces fiches de notation sont souvent transmises avec beaucoup de retard, ce qui se répercute inéluctablement sur les procédures de promotion interne dans les administrations d'origine.

Les Magistrats de l'ordre judiciaire, sont notés par leurs pairs et non par le Ministre de la Justice.

Ainsi, les Magistrats de siège sont notés par le Premier Président de la Juridiction d'Appel dont ils relèvent, après avis de l'Avocat général près de cette juridiction. Cette note est décernée au vu d'une appréciation donnée par le Président du Tribunal auquel ces Magistrats sont rattachés, et après avis du Procureur de la République du dit Tribunal.

Quant aux Magistrats du Parquet, ils sont notés par le Chef du Parquet de la juridiction d'appel dont ils relèvent, après avis du Premier Président de cette Juridiction. Cette note est décernée au vu d'une appréciation donnée par le Procureur de la République du Tribunal auquel ces Magistrats sont rattachés, et après avis du Président du dit Tribunal.

Les Magistrats de siège et de Parquet des justices Cantonales sont notés respectivement par les Présidents et les Procureurs de la République près les Tribunaux de Première Instance auxquels ces magistrats sont rattachés ([341]).

## Paragraphe II : Les agents devant être notés

**1)** Tous les agents de la Fonction Publique, sans exception, doivent être notés.

Certes, le statut général de la Fonction Publique n'a prévu que la notation des agents permanents (les fonctionnaires, et les ouvriers), mais, le décret n° 94-1706 du 15 Août 1994 a étendu le système de notation aux autres catégories d'agents.

Par ailleurs, il convient de remarquer que pour certains corps, ou certaines catégories d'agents, la notation est en définitive inutile ; à titre d'exemple, les cadres occupant des emplois supérieurs et dont la

(341) Cf. articles 34, 35 et 36 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

nomination s'effectue de manière tout à fait automatique, obtiennent toujours, en raison de la nature des charges qui leur sont dévolues et des responsabilités qu'ils assument, la note maximum ([342]).

**2)** Le système de notation professionnelle n'est applicable, selon la loi, qu'aux agents en activité ou en service détaché. Il ne concerne pas les agents mis en disponibilité, ni les agents placés en position sous les drapeaux.

Cette situation pose toutefois des problèmes.

En effet, les agents mis sous les drapeaux ou placés en position de disponibilité spéciale, continuent à bénéficier du droit à la promotion ; or, le bénéfice de ce droit est tributaire d'une notation régulière.

De même, les agents mis en disponibilité "normale", peuvent aussi, avoir besoin d'une notation régulière pour pouvoir bénéficier, le cas échéant, du droit à la promotion lors de leur réintégration.

Pour éviter à ces difficultés, l'article 5 (nouveau) du décret n° 94-1706 du 15 Août 1994 tel qu'il a été modifié par le décret n° 1086 du 10 Juin 1995, a généralisé le système de notation aux agents mis en disponibilité ou placés en position sous les drapeaux en leur décernant, au titre des années d'inactivité, la

---

(342) Pour cette raison, la loi Française du 13 Juillet 1983 a disposé dans son article 17 "que les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir un système de notation".

dernière note professionnelle qu'ils avaient obtenue[343].

**3)** Les agents bénéficiant de congés de maladie de longue durée restent placés en position d'activité ; ils continuent à ce titre de bénéficier du droit à la promotion, et doivent, par là même, faire l'objet d'une notation régulière.

Or, ces agents ne peuvent pas, en pratique, être notés ; leur notation suppose une présence effective dans le service [344].

Pour éviter à cette difficulté, le décret n° 94-1706 du 15 Août 1994 tel qu'il a été modifié par le décret n°1086 du 10 Juin 1995 prévoit, en ce qui les concerne, de reconduire pendant la période de congé de maladie de longue durée, la dernière note professionnelle qui leur a

---

(343) L'article 16 du décret Royal Marocain n° 988-68 du 19 Sfar 1388 (17 Mai 1968) fixant la procédure de notation et d'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires des Administrations publiques prévoit que "pendant la durée du service militaire, le fonctionnaire appelé sous les drapeaux bénéficie de la notation qui lui a été attribuée au titre de l'année ayant précédé son incorporation".

Quant à la loi Egyptienne n° 47 de 1978 relative au statut général des ouvriers civils de l'Etat telle qu'elle a été modifiée en 1983 (cf. El Ahram économique du 5 Septembre 1983), elle prévoit d'attribuer d'office la mention "excellent" aux ouvriers civils effectuant leur service militaire. Mais, si au cours de l'année précédant leur incorporation, ils avaient eu la mention "bon", ils continuent d'office à avoir cette mention.

(344) Cf. Conseil d'Etat Français 5 Février 1975. Dame Orzalek. Rec. p 93.

été décernée avant leur congé ([345]).

Cette même solution devrait s'appliquer également aux agents suspendus de leurs fonctions, pendant une assez longue période.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2547, arrêt du 21 Avril 1993, Lazhar ..... contre Ministre de la Culture** (un agent a été suspendu de ses fonctions durant trois années, puis a été autorisé à reprendre ses fonctions sans être sanctionné - l'Administration a refusé de le noter durant la période de suspension. Ce refus a été jugé illégal par le Tribunal Administratif.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'au terme des poursuites disciplinaires, l'agent a été déclaré non fautif et qu'il a été réintégré dans ses fonctions.

Considérant qu'il y a lieu en conséquence de régulariser la situation administrative et pécuniaire de l'agent concerné en lui conférant tous les droits auxquels il pouvait prétendre dont la note professionnelle prévue par l'article 21 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Considérant que l'Administration ne peut se baser sur le fait que l'agent n'a pas accompli le service durant la période de suspension de travail pour pouvoir apprécier sa valeur professionnelle et qu'elle doit recourir à cet effet à tout élément disponible dans son

---

(345) Le Droit Marocain est dans le même sens (Cf. article 18 du décret n° 988-68 du 17 Mai 1968 fixant la procédure de notation et d'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires des Administrations publiques.

S'agissant du Droit Egyptien, la loi n° 47 de 1978 relative au statut des ouvriers de l'Etat telle qu'elle a été modifiée en 1983 prévoit dans son article 33 d'attribuer la mention "Bon" aux agents mis en congé de maladie pour une période supérieure à 8 mois. Toutefois, si au cours de l'année précédente ces agents avaient eu la mention "excellent", ils gardent cette mention d'office (Cf. El Ahram Economique du 5 Septembre 1983.)

dossier, avant sa suspension ..."

## Paragraphe III : La périodicité de la note professionnelle

La note professionnelle est attribuée annuellement ([346]).

Les agents ne peuvent avoir droit au maintien des notes qui leur étaient décernées au titre des années antérieures.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 86, arrêt du 8 Février 1978, Abbes ..... contre Ministre de la Jeunesse et des Sports** (les notes professionnelles décernées au requérant au titre des années 1973 et 1974 étaient de 19/20 - en 1975, l'Administration lui attribue une note de 8/20 - le Tribunal a affirmé dans cet arrêt que la note professionnelle couronne l'activité de l'agent au titre d'une année déterminée et qu'il n'y a aucun lien entre les notes décernées au titre des différentes années).

De même, en attribuant la note professionnelle, l'Administration ne doit pas prendre en considération les faits postérieurs à l'année au titre de laquelle cette note est décernée.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1886, arrêt du 18 Mai 1990, Abdessattar ..... contre Ministre du Plan et des Finances.**

## Paragraphe IV : Les éléments de la note professionnelle

Selon l'ancienne législation de la Fonction Publique, la note professionnelle comportait deux éléments :

- une note globale chiffrée,

---

(346) En Droit Syrien, la valeur des agents est appréciée tous les deux ans (article 24 de la loi n° 1 en date du 29 Décembre 1984 - Journal El Baath n° 6660.)

- et une appréciation générale ([347]).

L'appréciation générale avait pour objet d'expliciter la note chiffrée.

Or, en pratique, il a été souvent constaté que les Administrations ne respectaient pas cette disposition légale.

Dans les rares cas où elles s'y conformaient, les appréciations écrites étaient souvent reprises d'une année à l'autre, sans tenir compte de l'évolution de la note chiffrée.

Ces appréciations écrites avaient alors perdu toute signification, d'autant plus qu'elles n'avaient pas d'effets sur la promotion des agents.

Par ailleurs, ces appréciations étaient parfois une source de gène pour l'Administration notamment lorsqu'elles étaient trop favorables aux agents, alors qu'il s'agissait d'agents médiocres devant être sanctionnés, voire écartés du service.

Ces appréciations écrites ont été ainsi souvent à l'origine d'annulations contentieuses en raison de leur discordance avec les notes chiffrées décernées au titre de la même année ([348]).

Pour l'ensemble de ces raisons, l'article 21 du statut général des personnels de la Fonction Publique du 12 Décembre 1983 s'est limité à la note chiffrée et a supprimé en conséquence l'appréciation écrite ([349]).

---

(347) Cf. article 23 de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968 qui disposait dans son article 23 qu'"il est attribué, chaque année, à tout fonctionnaire en activité ou en service détaché, une note globale chiffrée suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle ainsi que ses titres et mérites à l'avancement."

(348) Cf. Tribunal Administratif
Affaire n° 1886, arrêt du 18 Mai 1990.

(349) En France, la législation prévoit l'attribution d'une note chiffrée suivie d'une appréciation écrite. Toutefois, certains auteurs pensent que l'appréciation écrite n'a plus une grande signification (Cf. Droit Administratif Général - René Chapus - Tome II p. 180.)

## Paragraphe V : Les critères de notation [350] [351]

La note professionnelle varie de 0 à 100 [352].

Elle est attribuée selon les cinq critères ci-après :

**- La quantité de travail :**

Ce critère sert à noter la valeur professionnelle de l'agent sur le plan quantitatif en évaluant principalement le volume de travail qu'il a fourni.

---

(350) L'article 5 du Décret Marocain n° 988-68 du 19 Safar 1388 (17 mai 1968) fixant la procédure de notation et d'avancement d'échelon et de grade des Fonctionnaires des Administrations publiques prévoit que "la note chiffrée est établie selon la cotation de 0 à 3 correspondant à trois rythmes d'avancement.

Les éléments entrant en ligne de compte pour la détermination de la note chiffrée sont les suivants:

- connaissances professionnelles,
- efficacité et rendement,
- comportement.

Chacun de ces élémets est apprécié selon un barème de 0 à 3 correspondant aux cotations ci-après :

- Mauvais 0
- Passable 1
- Bon 2
- Très bon 3."

(351) Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat Français, il appartient aux autorités investies du pouvoir de notation de tenir compte dans leur appréciation, de l'ensemble des faits extérieurs à l'exercice des fonctions, dans la mesure où ces faits traduisent, soit un manquement au devoir de réserve, soit un comportement susceptible d'entraver le fonctionnement normal du service.

Est ainsi légalement justifié, un abaissement de la notation de professeurs certifiés, motivé exclusivement par leur opposition active à l'organisation d'une option sportive régulièrement instituée par l'Administration et librement choisie par certains élèves (Cf. Conseil d'Etat Français 4 Avril 1973 SIREDEY. Rec. p. 283.)

(352) Cf. décret n° 94-1706 du 15 Août 1994 et circulaire n° 58 du 12 Octobre 1994.

**- La qualité de travail :**

Ce critère sert à noter la valeur professionnelle de l'agent sur le plan qualitatif (manière dont le travail est présenté ou exécuté, sens de l'ordre et de l'organisation, sérieux et application dans le travail...)

**- Les relations et la présentation :**

Ce critère sert à noter l'agent notamment sur sa tenue, ses relations avec ses supérieurs et ses collègues ainsi qu'avec le public.

**- L'assiduité :**

Ce critère se rapporte à la présence de l'agent dans son poste de travail et sanctionne ses absences irrégulières.

**- La ponctualité :**

Ce critère se rapporte au respect par l'agent des horaires de travail aussi bien à l'arrivée qu'à la sortie.

Chaque critère est réparti en cinq classes, et pour chaque classe, il est attribué une note chiffrée d'une valeur comprise entre 0 et 20 fixée comme suit :

| Classe | Note |
|---|---|
| 1ère classe (Très bon) | supérieure à 18 et jusqu'à 20 |
| 2ème classe (Bon) | supérieure à 15 et jusqu'à 18 |
| 3ème classe (Assez bon) | supérieure à 12 et jusqu'à 15 |
| 4ème classe (Moyen) | de 10 à 12 |
| 5ème classe (Insuffisant) | Inférieure à 10. ([353]) |

Cependant, il est remarqué, qu'en pratique, les agents font souvent l'objet d'une notation trop large([354]).

Cette manière de procéder introduit une certaine

---

(353) En France, la jurisprudence considère que l'octroi de la note de zéro est une erreur manifeste. (Tribunal Administratif de Nice 27 Avril 1982. Galvins).

(354) Cf. délibérations de la Chambre des Députés n° 6 et 7 du 6 et 9 Décembre 1983.

incohérence dans les décisions administratives et provoque un contentieux administratif qui s'achève souvent par l'annulation de ces décisions.

Ainsi, et à titre d'exemple, un agent médiocre, ayant obtenu une note bien au dessus de la moyenne ne peut pas faire l'objet d'une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 857, arrêt du 9 Juillet 1984, Abderrazak ..... contre Ministre de la Justice** greffier licencié en 1982 pour insuffisance professionnelle alors que l'Administration lui avait attribué 18/20 (très bon) en 1980 et 19,5/20 (excellent) en 1981 - décision annulée par le Tribunal Administratif.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a déclaré que "l'appréciation de l'insuffisance professionnelle ne peut être contredite par les notes professionnelles décernées à l'agent intéressé."

**Tribunal Administratif**

**- Affaire n° 13.863, arrêt du 19 Décembre 1996, Naceur ..... contre Ministre de l'Education** (l'Administration a refusé de titulariser un agent stagiaire et l'a réintégré dans son cadre d'origine alors que l'intéressé avait obtenu la note 20/20 durant la période de son stage - le Tribunal Administratif a annulé le refus de l'Administration de titulariser cet agent).

**- Affaire n° 14.989, arrêt du 25 Décembre 1997, Mohamed ..... contre Ministre de l'Equipement et de l'Habitat** (l'Administration a refusé la titularisation d'un ouvrier alors que ce dernier a obtenu la note de 73,25/100 durant la première année de son stage et 85,25/100 durant la deuxième année de son stage. Le Tribunal Administratif estime que ces notes lui permettent d'être titularisé et a annulé le refus de l'Administration).

## Paragraphe VI : Harmonisation des notes professionnelles

Les agents exerçant auprès de la même Administration ne sont pas toujours notés par la même personne, ils risquent ainsi de faire l'objet de traitements inéquitables.

En outre, et bien que les critères de notation sont uniformes, la marge de manoeuvre dont dispose le notateur reste importante et dépend dans une large mesure de son tempérament, de son caractère, voire des sentiments qu'il éprouve à l'égard des agents qu'il est appelé à noter.

Ainsi, et afin de tempérer quelque peu ces aspects subjectifs, la circulaire n° 54 du 18 Novembre 1974 a appelé les Chefs d'Administrations à effectuer une certaine péréquation au niveau des notes décernées.

Aux termes de cette circulaire, cette péréquation **"pourra résulter d'une simple confrontation des notes données par les différents notateurs réunis sous la présidence du chef du département ou d'un haut fonctionnaire dûment et spécialement habilité à cet effet.**([355])

---

(355) Au Maroc, l'article 1er du Décret Marocain n° 988-68 du 19 Safar 1388 (17 Mai 1968) fixant la procédure de notation et d'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires des Administrations Publiques prévoit une procédure d'harmonisation des notes décernées aux fonctionnaires détachés par rapport à leurs homologues exerçant dans leur Administration d'origine. Il dispose à cet effet que la note attribuée aux fonctionnaires détachés peut être corrigée de façon à tenir compte de l'écart entre la moyenne de notation des fonctionnaires du même corps dans son Administration d'origine d'une part et dans l'Administration ou organisme où il est détaché d'autre part.

## Paragraphe VII : Notification de la note professionnelle

La note professionnelle doit être notifiée aux agents au courant du mois de Janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la dite note est décernée ([356]) ([357]).

La notification de la note professionnelle a lieu par la remise contre décharge d'un exemplaire de la fiche de notation ([358]).

En l'absence de notification, l'agent peut, à tout moment, contester sa note. Les délais de recours contre les actes se rapportant aux notes professionnelles commençent à courir à compter de la date de leur notification.

L'absence de notification laisse les délais de recours ouverts indéfiniment, sous réserve toutefois, de l'application de la théorie de la connaissance acquise.

Par ailleurs, les listes d'aptitude peuvent être annulées par la juridiction administrative, au cas où ces listes auraient été établies sur la base de notes professionnelles non notifiées, et qui ont, elles mêmes, été annulées.

La preuve de la notification des notes professionnelles incombe à l'Administration. Celle-ci a ainsi tout intérêt à notifier les notes professionnelles contre décharge pour en faciliter la preuve, le cas échéant.

---

(356) Cf. article 22 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(357) Par contre, les enseignants sont notés à la fin de chaque année scolaire. Cette note leur est notifiée au courant du mois de Juin de l'année scolaire suivant celle au titre de laquelle elle est décernée (cf. article 5 (nouveau) du décret n° 94-1706 du 15 Août 1994 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-1086 du 19 Juin 1995.)

(358) La notification tardive des notes professionnelles ne pourrait, à elle seule, justifier l'annulation de ces notes.

## Paragraphe VIII : Contrôle et révision de la note professionnelle

La commission administrative paritaire est compétente en matière de notation professionnelle ; elle peut, sur la demande des agents, proposer la révision des notes décernées ([359]).

Le recours en révision des notes professionnelles formé auprès de la commission administrative paritaire est prévu par l'article 22 du statut général des personnels de la Fonction Publique, qui dispose que l'agent peut **"demander à la commission administrative paritaire compétente d'inviter l'autorité ayant pouvoir de notation à réviser le cas échéant la note décernée."**

La commission administrative paritaire doit étudier ls cas qui lui sont soumis sous tous leurs aspects ; L'Administration doit lui communiquer tous les éléments utiles à cet effet ([360]).

Une fois ces cas examinés, la commission donne son avis et propose à l'autorité hiérarchique de maintenir la note décernée ou de la réviser.

Toutefois, l'autorité hiérarchique n'est pas tenue de suivre l'avis de la commission.

## Paragraphe IX : Recours juridictionnels contre les décisions de notation

En tant que décision administrative, la note professionnelle peut faire l'objet d'un recours pour

---

(359) En France, en plus des recours en révision, la commission administrative paritaire reçoit communication de toutes les notes des corps des fonctionnaires qu'elle représente, ce qui est de nature à lui permettre de prévenir les abus et à inviter le cas échéant l'Administration à être plus objective dans son appréciation.

(360) Cf. Conseil d'Etat Français 16 Février 1973. Min.S.P. contre Barat. Rec. p. 147.

excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif ([361]).

**1) Formation du recours juridictionnel contre les décisions de notation**

Deux possibilités sont offertes à l'agent :

**a)** L'agent peut ne recourir à la justice qu'après avoir usé de la procédure de révision devant la commission administrative paritaire prévue par l'article 22 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Si après deux mois, cette procédure n'aboutit pas (du fait d'une réponse négative de l'Administration ou d'un défaut de réponse expresse), l'agent peut :

-soit former dans un autre délai de deux mois, un recours administratif préalable, conformément à l'article 34 (nouveau) de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972,

---

(361) La jurisprudence Française a longtemps considéré que la note professionnelle est une mesure d'ordre intérieur et n'est pas par conséquent susceptible de recours juridictionnel (Cf. Conseil d'Etat 20 Octobre 1937. Morel. Rec. p.133.)

Cette jurisprudence a par la suite, évolué en 2 étapes :

- Le Conseil d'Etat a admis d'abord la possibilité de contester les conditions de la notation (Conseil d'Etat 4 Février 1955. massoné. Rec. p.71, 6 Mai 1960. Piage. Rec. 297 RDP 1961. 313 Note Waline),
- Puis, considérant qu'il est difficile de dissocier les conséquences d'un acte, de l'acte lui-même, le Conseil d'Etat a considéré que la note peut être soumise au contrôle du juge (Conseil d'Etat 23 Novembre 1962. Camara. Rec. p. 627).

puis saisir la juridiction administrative ([362]) ([363]).

- soit former directement un recours pour excès de pouvoir, en considérant que le recours en révision présenté devant la commission administrative paritaire remplace le recours administratif préalable.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 673, arrêt du 25 Mai 1982, Mohamed El Moncef ..... contre Ministre du Transport et des Communications**(la note professionnelle du requérant a été abaissée d'un quart de point au titre de 1980 - l'agent a demandé le 18 Décembre 1980 la révision de cette note - le Ministre du Transport et des Communications lui a répondu le 24 Février 1981, qu'il a été décidé après consultation de la commission administrative paritaire de maintenir la note décernée - le 10 Mars 1981 l'intéressé a présenté au Tribunal Administratif une requête demandant l'annulation de la décisionportant abaissement de sa note professionnelle. Le Tribunal Administratif a affirmé que la requête est recevable malgré l'absence du recours préalable prévu par l'article 40 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 et que la requête présentée par l'agent à son Chef d'Administration le 18 Décembre 1980 tient lieu de recours préalable - recours accepté quant à la forme mais rejeté quant au fond).

**b)** L'agent peut recourir directement au Tribunal Administratif sans passer par la procédure de révision devant la commission administrative paritaire.

---

(362) Cf. Conseil d'Etat Français 13 Juillet 1966. Dme Guibert.

(363) Le délai de deux mois prévu pour le recours préalable commence, en principe, à courir à partir de la notification de la note professionnelle.

Mais, étant donné que la loi prévoit une procédure de révision de la note devant la commission administrative paritaire, le délai de recours devrait plutôt commencer à courir, à compter de la réponse de l'Administration sur le recours en révision, (au cas où un tel recours aurait été présenté).

Dans ce cas, il peut, soit former un recours administratif préalable avant d'attaquer en excès de pouvoir la décision litigieuse, soit attaquer directement cette décision devant le Tribunal Administratif.

**2) Le contrôle du juge administratif**

Le juge administratif n'exerce sur les décisions de notation qu'un contrôle minimum (pour détournement de pouvoir, motifs inexacts, ou illicites) [364].

Par ailleurs, l'Administration n'est pas tenue de motiver ses décisions de notation et ce même en cas d'abaissement de la note, par rapport à celles attribuées au titre des années précédentes [365].

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 601, arrêt du 28 Février 1983, Zaïne El Abidine ..... contre le Premier Ministre et le Ministre de l'Intérieur** (l'Administration a décerné au requérant des notes professionnelles de 18/20 et de 19/20 au titre des années 1978 et 1979 - Le Tribunal Administratif s'est déclaré incompétent pour se prononcer sur le niveau des notes décernées).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 754, arrêt du 12 Avril 1983, Mohamed Salah ..... contre Ministre de l'Agriculture** (l'Administration a décerné au requérant une note de 18/20 au titre de l'année 1979 et une note de 16/20 au titre de l'année 1980 - L'abaissement de la note professionnelle était motivé par les antécédents disciplinaires de l'intéressé - Or, ces antécédents n'avaient aucun lien avec l'année 1980 - le Tribunal Administratif a annulé la note sur la base de

---

(364) Cf. Conseil d'Etat Français 4 Avril 1973. Sidery. Rec. p. 283.

- Conseil d'Etat Français. Leca S. 26 Octobre 1979 p. 397.

- Conseil d'Etat Français. Jean Jack Brousse. Rec. n° 19048.

(365) Cf. Conseil d'Etat Français 17 Novembre 1986. VESQUE D.A 1986 n° 631.

l'inexactitude des faits matériels).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant que l'évaluation de la valeur professionnelle des agents est annuelle et qu'elle se rapporte à une année déterminée et qu'en conséquence l'évaluation faite au titre des années antérieures n'a aucun lien avec celle devant avoir lieu au titre d'une année déterminée.

Considérant qu'ainsi l'autorité administrative ne doit pas tenir compte des évaluations faites précédemment, ni des antécédents disciplinaires des agents, tant que ces évaluations et antécédents ne se rapportent pas à l'année de notation.

Considérant que l'acte de notation doit, comme tout autre acte administratif, reposer sur des motifs légaux et se rapporter à des faits réels.

Considérant que rien n'indique dans les faits de l'espèce que l'agent s'est mal comporté durant l'année de notation ou qu'il ait fait l'objet de sanctions, et qu'aucune requête ni rapport n'ont été présentés à l'encontre de l'agent, à part un seul questionnaire qui lui a été adressé.

Considérant que l'Administration n'a pas contesté les déclarations du requérant l'accusant d'avoir délibérément et sans justification réelle sous-évalué ses performances en se basant également sur son comportement durant les années précédentes.

Considérant que ces éléments réunis permettent de douter de la rigueur dont doit faire preuve l'Administration dans l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent au titre de l'année 1980..."

Il est remarqué enfin que la notation professionnelle peut engager la responsabilité civile de l'Administration et ouvrir droit à des dommages-intérêts au profit des agents lésés ([366]).

---

(366) Cf. Conseil d'Etat Français 30 Décembre 1973. Min. S.P./C Barat. Rec. p. 147.

## Section II : La note de la Prime de Rendement

En plus de la note professionnelle, il est attribué aux agents de la Fonction Publique une seconde note permettant de leur octroyer la prime de rendement ([367]).

Cette note est attribuée au titre de chaque semestre ([368]), elle varie de 0 à 100 etest décernée en fonction de la quantité et de la qualité du travail fourni par l'agent et de son assiduité pendant la période considérée.

La note de rendement est décernée selon le barème suivant :

| Critères | Barème |
|---|---|
| Quantité de travail | 40 |
| Qualité de travail | 40 |
| Assiduité et ponctualité | 20 |
| Total | 100 |

Au niveau procédural, l'Administration est tenue d'établir pour chaque agent une fiche de notation faisant ressortir les retards et les absences non justifiées, ainsi que les congés de maladie dont il a bénéficié au titre de chaque semestre.

Ces fiches permettent de décerner à chaque agent les points se rapportant aux critères de l'assiduité et de la

---

(367) Cf. articles 6 et 7 du décret n° 94-1706 du 15 Août 1994.

(368) La circulaire n° 58 du 12 Octobre 1994 précise que le 1er semestre couvre la période allant du 1er Décembre au 31 Mai et que le 2ème semestre couvre la période allant du 1er Juin au 30 Novembre de l'année.

ponctualité ([369]).

Il est relevé enfin que la note de la prime de rendement peut au même titre que la note professionnelle, faire l'objet de recours en annulation devant le Tribunal Administratif.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1875, arrêt du 15 Février 1991, Jemâa ..... contre Ministre des Communi-cations** (un agent n'a pas exercé ses fonctions durant un semestre déterminé - l'Administration lui a attribué une note égale à 0/20 ; le Tribunal Administratif a annulé cette note au motif que le dit agent avait été écarté du service par la volonté de l'Administration elle-même.)

---

(369) Un point sur 20 est déduit pour chaque jour de congé de maladie, d'absence non justifiée ou d'unité de retard.

Le décompte des unités de retard s'effectue comme suit :

* jusqu'à 30 minutes : 1/4 d'unité
* de 31 à 45 minutes : 1/2 d'unité
* de 46 à 60 minutes : 3/4 d'unité
* plus de 60 minutes : 1 unité.

(Cf. circulaire n° 58 du 12 Octobre 1994).

# CHAPITRE V

## Le changement d'affectation des agents de la Fonction Publique

Les agents de la Fonction Publique ne sont pas inamovibles, leur affectation peut changer suite :

- à un détachement auprès d'une autre Administration, d'une collectivité locale, d'une organisation nationale, ou d'un établissement public ou une entreprise publique.
- à une mutation dans un autre service ou dans une autre Administration,
- ou à une mise à la disposition d'une organisation nationale ou d'un service public.

Dans ce chapitre, seules la mutation et la mise à la disposition des agents de la Fonction Publique seront traités, le détachement est traité dans le chapitre consacré aux positions.

### Paragraphe I : Mutation des agents de la Fonction Publique

Les agents de la Fonction Publique peuvent être mutés d'un service à un autre ou d'une Administration à une autre ([370]).

Ces mutations peuvent avoir lieu, sur la demande des agents, ou d'office.

**1) Mutation sur demande**

Les agents de la Fonction Publique peuvent, pour des raisons personnelles, demander leur mutation.

L'autorité administrative a toute latitude, pour accepter ou refuser ces demandes.

---

(370) En ce qui concerne le personnel communal, cf. article 115 (nouveau) de la loi n° 75-33 du 14 Mai 1975 telle qu'élle a été modifiée par la loi n° 85-43 du 25 Avril 1985.

Souvent, ces demandes sont étudiées avec bienveillance ; l'autorité administrative y répond favorablement chaque fois qu'elles lui paraissent conciliables avec l'intérêt du service ([371]).

**2) Les mutations d'office** ([372]) ([373])

La mutation des agents de la Fonction Publique peut être prononcée d'office, pour nécessités de service; elle peut avoir lieu avec ou sans changement de résidence.

---

(371) Les Droits Français et Marocain vont dans le même sens cf. article 64 du Dhahir du 4 Chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la fonction publique Marocaine et article 60 de la loi Française n° 84 16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

La loi Française précise qu'en matière de mouvement du personnel, la priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leurs conjoints pour des raisons professionnelles ou ceux ayant la qualité de travailleurs handicapés, reconnue par la commission prévue à l'article L 232-11 du Code de Travail.

(372) Pour les militaires, l'article 36 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 dispose que :

"La mutation d'office des Officiers et des Sous-Officiers servant après la durée légale, peut être prononcée par le Secrétaire d'Etat à la Défense Nationale, si elle est nécessitée par les besoins du service.

Le remboursement des frais occasionnés par la mutation d'office a lieu dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires civils de l'Etat."

(373) Pour les agents du Ministère des Affaires Etrangères, les articles 14 et 15 du décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991 disposent ce qui suit :

Article 14 : "L'agent du corps diplomatique, à l'exception du chef de mission, est affecté à l'étranger après avoir accompli au moins trois ans de services effectifs en Tunisie dans les services de l'Etat, des collectivités publiques locales ou des établissements publics, et après avoir épuisé ses droits à congé de repos."

Article 15 : "La durée d'une affectation de l'agent du corps diplomatique à l'étranger, à l'exception du chef de mission, ne peut excéder six ans, y compris ses droits à congé de repos."

Lorsqu'elle est prononcée avec changement de résidence, l'autorité administrative doit requérir, au préalable, l'avis de la commission administrative paritaire compétente ([374]).

Par ailleurs, les agents dont l'appellation et les conditions de rémunération sont communes à plusieurs Administrations, peuvent être mutés d'office, par décision conjointe des Administrations intéressées.

Cette décision est prise après consultation de la commission administrative paritaire compétente.

Cette consultation est requise, même si la mutation est prononcée sans changement de résidence ([375]).

Dans tous les cas, l'Administration exerce, en matière de mutation d'office, un pouvoir discrétionnaire soumis au contrôle minimum du juge administratif.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 699, arrêt du 23 Novembre 1983, Mohamed Abderrazak ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.**

Le Tribunal Administratif a annulé de nombreuses mutations pour diverses raisons.

**a/ annulation d'une mutation non justifiée par des nécessités de service**

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 867, arrêt du 13 Février 1984, Mohamed ..... contre Ministre de l'Intérieur** (mutation d'office d'un agent du Ministère de l'Intérieur au Gouvernorat de Tunis - décision non justifiée par des nécessités de service - Annulation par le Tribunal Administratif pour ce motif).

---

(374) Cf. articles 51 et 67 § 3 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(375) L'article 68 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des forces de sécurité intérieure prévoit la même procédure en cas de mutation d'un corps à un autre. Dans ce cas la mutation est prononcée par arrêté du Ministre de l'Intérieur après avis des directeurs des corps concernés.

**b/ annulation d'une mutation portant atteinte aux droits de l'agent**

Lorsque la mutation d'office risque d'avoir un effet sur la situation morale et matérielle de l'agent, celui-ci, doit être mis à même de se défendre.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2582, arrêt du 22 Novembre 1995, Tahar ..... contre Ministre de l'Equipement et de l'Habitat.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que l'arrêté objet du recours, ne revêt pas un caractère disciplinaire et ne dissimule pas une sanction du fait que l'affectation du requérant à un nouvel emploi est justifiée par le transfert du camion qu'il conduisait de Mjez El Bab à Béjà.

Considérant que le changement du poste de travail du requérant (de chauffeur à gardien), bien qu'il ait intervenu dans le même service, a un effet sur sa situation administrative et pécuniaire, notamment au niveau du nombre d'heures de travail auxquelles il devient assujetti, ce changement d'affectation est ainsi assimilé à une mutation d'office qui exige que l'agent en soit préalablement informé et mis à même de se défendre".

**c/ annulation d'une mutation dissimulant une sanction**

Le Tribunal Administratif peut aussi annuler les mutations d'office (prononcées avec ou sans changement de résidence) lorsqu'il s'avère qu'elles constituent des sanctions déguisées.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 364, arrêt du 7 Juillet 1981, Mahmoud ..... contre Ministre des Transports**

**et des Communications** ([376]).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que le recours présenté vise l'annulation de l'arrêté du Ministre du Transport et des Communications en date du 3 Octobre 1978 ayant pour objet de muter d'office le requérant pour nécessité absolue de service de Sfax au Kef à compter du 5 Octobre 1978.

Considérant que les arrêtés de mutation des fonctionnaires, bien qu'ils relèvent quant à leur opportunité du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, il n'en demeure pas moins que le juge administratif peut dans le cadre du contrôle de légalité vérifier si ces arrêtés ne dissimulent pas des sanctions ou ne portent pas atteinte aux droits des agents qui en sont concernés.

Considérant qu'il ressort des circonstances dans lesquelles l'arrêté de mutation du requérant avait été pris, que l'Administration a voulu éloigner l'agent en question de son lieu de travail sans se conformer aux régles et procédures en vigueur, en justifiant la mesure de mutation par la nécessité de service, alors qu'en réalité cette mesure dissimule une sanction prise en dehors des procédures légales..."

**d/ annulation des mutations d'office prononcées pour insuffisance professionnelle ou invalidité physique**

Le Tribunal Administratif annule également les mutations d'office prononcées pour insuffisance professionnelle ou pour invalidité physique lorsque l'Administration n'observe pas la procédure légale prévue en la matière.

---

(376) Dans le même sens
cf. Tribunal Administratif
Affaire n° 2720, arrêt du 17 Mai 1995, Mohamed ..... contre Ministre des Finances.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3248, arrêt du 25 Avril 1995, Lazhar ..... contre Ministre des Affaires Religieuses** (377).

Cependant, l'Administration exerce un pouvoir discrétionnaire plus étendu lorsque la mutation se rapporte à un emploi fonctionnel.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2704, arrêt du 7 Juillet 1993, Mohamed Salah ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'arrêté de mutation objet du recours est pris dans le cadre des textes régissant les emplois fonctionnels et que la particularité de ces emplois impose de ne pas les soumettre aux textes juridiques revêtant un caractère général, c'est ce qui explique d'ailleurs, que le pouvoir réglementaire leur a fixé un cadre juridique particulier tenant compte de leur spécificité.

Considérant que ce cadre juridique ne traite pas des mutations d'office mais est conçu de telle manière qu'il confère à l'Administration en la matière un pouvoir discrétionnaire absolu.

Considérant qu'il ne peut en conséquence être admis de soumettre à titre d'exception, les mutations

---

(377) Les décisions de mutation d'office sont souvent annulées par le Tribunal Administratif cf. les arrêts suivants du Tribunal :

- Affaire n° 1714, arrêt du 28 Juin 1991, Atrous ..... contre Ministre de l'Agriculture.
- Affaire n° 2762, arrêt du 26 Janvier 1994, Mustapha ..... contre Ministres de l'Economie et des Finances.
- Affaire n° 2709, arrêt du 16 Février 1994, Aboubakr ..... contre Ministre de la Jeunesse et de l'Enfance.
- Affaire n° 2891, arrêt du 25 Mai 1994, Noureddine ..... contre Ministre de la Santé Publique.
- Affaire n° 2823, arrêt du 19 Octobre 1994, Hassine ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

d'office en matière d'emplois fonctionnels aux textes juridiques revêtant un caractère général car l'ensemble des décisions se rapportant à ces emplois rentrent dans le cadre du pouvoir discrétionnaire absolu conféré à l'Administration.

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mutation d'office au niveau de l'emploi fonctionnel ne peut demander de soumettre sa décision de mutation à l'avis de la commission administrative paritaire, et que ce fonctionnaire a seulement la possibilité de décliner l'offre qui lui est faite pour ne pas assumer les charges du nouvel emploi fonctionnel qui lui est proposé. Dans ce cas, l'Administration sera en droit de nommer un autre fonctionnaire dans cet emploi..."

## Paragraphe II : La mise à la disposition ([378])

---

(378) En France, la mise à la disposition est prévue par le statut général de la Fonction Publique. Les articles 41 à 44 de la loi Française n° 84-16 du 11 Janvier 1984 telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi n° 91-715 du 26 Juillet 1991 disposent ce qui suit :

Art. 41 - "La mise à la disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre Administration que la sienne. Elle ne peut avoir lieu qu'en cas de nécessité de service, avec l'accord du fonctionnaire et au profit d'une Administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat. L'intéressé doit remplir des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son Administration d'origine.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article."

Art. 42 - " La mise à la disposition est également possible auprès des "organismes d'intérêt général" et des organisations internationales intergouvernementales."

Un décret en Conseil d'Etat fixe les cas, les conditions et la durée de la mise à disposition lorsqu'elle intervient auprès de tels organismes ou organisations."

Art. 43 - " L'application des dispositions des articles 41 et 42 fait l'objet d'un rapport annuel aux comités techniques paritaires concernés précisant notamment le nombre des fonctionnaires mis à disposition auprès d'autres Administrations ou auprès d'organismes d'intérêt général."

Art. 44 - "Les organismes à caractère associatif et qui assurent des missions d'intérêt général, notamment les organismes de chasse ou de pêche, peuvent bénéficier, sur leur demande, pour l'exécution de ces missions, de la mise à disposition ou du détachement de fonctionnaires de l'Etat et des communes ou d'agents d'établissements publics.

Ces fonctionnaires et agents sont placés sous l'autorité directe du président élu des organismes auprès desquels ils sont détachés ou mis à disposition.

Les conditions et modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat."

Les agents de la Fonction Publique peuvent être mis à la disposition d'organisations nationales ou de certains services publics.

**1) La mise à la disposition des agents auprès des Organisations Nationales**

Par lettre circulaire n° 235 du 31 Août 1967, les Administrations ont été autorisées à mettre leur personnel à la disposition des organisations nationales.

Les agents placés dans cette situation, sont affectés à plein temps dans les organisations nationales concernées ; ils continuent à être rémunérés par leurs Administrations d'origine, et à être juridiquement considérés en position d'activité.

Ils conservent tous leurs avantages, même ceux inhérents aux emplois fonctionnels dont ils étaient chargés. Ces avantages continuent à leur être servis, même si d'autres agents sont nommés dans ces emplois fonctionnels ([379]).

Initialement, la procédure de mise à la disposition était prévue uniquement en faveur de l'Union Générale des Travailleurs de Tunisie ([380]).

Cette procédure a, par la suite, été étendue à divers organismes et institutions tels que le Parti Socialiste Destourien, l'Union Nationale des Agriculteurs, l'Union Nationale des Femmes de Tunisie, l'Union Nationale de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat, l'Union Nationale des Aveugles, le Croissant Rouge etc ...

Il y a lieu de relever toutefois, que la procédure de mise à la disposition, bien qu'elle soit utile et fort appréciée par les organisations nationales, présente quelques inconvénients :

- En effet cette procédure est sujette à des abus de la part de certaines organisations nationales.

---

(379) Lettre du Premier Ministère n° 2136/3 du 4 Mai 1988.

(380) Cf. Lettre circulaire du Premier Ministère n° 235 du 31 Août 1967.

- Les organisations nationales accordent souvent des primes ou des indemnités spéciales aux agents mis à leur disposition. La recherche du lucre par certains agents prend alors le pas sur leur militantisme ([381]) ([382]).

Pour ces raisons, les circulaires n° 28 du 12 Décembre 1979, n° 35 du 28 Octobre 1982 et n° 70 du 8 Décembre 1994 ont soumis "la mise à la disposition" à une procédure particulière relativement sévère (autorisation préalable et expresse des services spécialisés du Premier Ministère, communication de pièces justificatives etc...)

Cette procédure a permis de limiter le nombre des agents mis à la disposition des organisations nationales.

**2) La mise à la disposition des agents auprès d'autres Administrations**

Les agents de la Fonction Publique peuvent être mis à la disposition d'autres Administrations ; ils continuent dans ce cas à être rémunérés par leurs Administrations d'origine et à être considérés en position d'activité.

Cette procédure est prévue expressément par le décret n° 93-147 du 18 Janvier 1993 au profit des "citoyens superviseurs." ([383])

Les citoyens superviseurs sont désignés parmi les

---

(381) En France, cette pratique a aussi été utilisée par l'Administration en dehors des dispositions statutaires en vigueur, elle a été par la suite déclarée illégale par le Conseil d'Etat (Cf. Conseil d'Etat du 8 Janvier 1974 association des administrateurs civils du Ministère des Affaires Sociales Rec. p. 550).

Pour remédier à cette situation, les statuts généraux de 1984 et de 1986 l'ont consacrée expressément.

(382) Pourtant, la mise à la disposition était conçue au départ pour permettre aux agents publics de militer au sein des structures de la centrale syndicale.

(383) Les citoyens superviseurs sont chargés d'effectuer des visites inopinées auprès des services publics pour en apprécier la qualité des prestations (Cf. volume préliminaire).

fonctionnaires titulaires ; ils sont mis à la disposition du Premier Ministère pour une année, et continuent à être rémunérés par leurs Administrations d'origine ([384]).

(384) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 9 du 26 Janvier 1993 et arrêté du Premier Ministre du 7 Avril 1993.

# CHAPITRE VI

## L'intégration des agents de la Fonction Publique

Les agents de la Fonction Publique peuvent acquérir de nouveaux grades ou de nouvelles catégories par voie d'intégration.

Cette procédure est prévue notamment :

- en cas de réaménagement statutaire ayant pour objet de créer ou de supprimer certains grades,
- pour instaurer une certaine mobilité entre les différents corps des fonctionnaires et le corps des ouvriers,
- ou pour intégrer les agents détachés dans les cadres de leurs Administrations de détachement.

### Section I : Intégration des agents suite à un réaménagement statutaire

Dans le cadre des réformes statutaires, il est généralement prévu des dispositions transitoires ayant pour objet :

- d'instaurer une procédure dérogatoire d'intégration des agents en exercice dans les nouveaux grades,
- et de reclasser dans les nouveaux statuts les agents dont les grades sont supprimés.

En l'absence de telles dispositions particulières, les agents concernés doivent être intégrés dans le grade immédiatement supérieur. Cette intégration est effectuée selon la procédure prévue en matière de promotion au choix.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2195, arrêt du 3 Février 1993, Taïeb ..... contre Ministre des Communications.**

## Section II : Intégration des ouvriers dans les corps de fonctionnaires

Les ouvriers peuvent être intégrés, par voie d'examen professionnel, dans les corps des fonctionnaires ([385]).

Ils doivent, dans ce cas, répondre aux conditions ci-après :

- avoir déjà été titularisés dans leurs catégories,
- justifier de 5 ans de services civils effectifs au moins,
- avoir le niveau d'instruction minimum exigé des candidats externes pour l'accès au grade inférieur.

Cette intégration a lieu conformément aux indications figurant au tableau ci-après :

| Catégories des ouvriers | Grades d'intégration |
|---|---|
| III et IV ..... | Grades appartenant à la catégorie D |
| V, VI et VII ..... | Grades appartenant à la catégorie C |
| VIII et IX ..... | Grades appartenant à la catégorie B |
| X ..... | Grades appartenant à la catégorie A3. |

Une fois intégré, l'ouvrier est rangé à l'échelon correspondant à la rémunération immédiatement supérieure à celle qu'il percevait dans son ancienne situation.

Il conserve l'ancienneté d'échelon, si la rémunération qui lui est accordée est égale ou inférieure à celle correspondant à l'échelon supérieur de sa catégorie d'origine.

---

(385) Cf. article 95 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998.

## Section III : Intégration des fonctionnaires dans le corps des ouvriers

L'intégration des fonctionnaires dans le corps des ouvriers n'est pas prévue par le statut général des personnels de la Fonction Publique ([386]).

## Section IV : Intégration des agents à l'issue de leur détachement

Les agents de la Fonction Publique mis en position de détachement peuvent, à l'issue de leur détachement, être intégrés dans les cadres de l'organisme auprès duquel ils sont détachés ([387]).

La loi stipule que cette intégration a lieu à la fin du détachement.

Mais, vu que le détachement est essentiellement

---

(386) Toutefois, la circulaire du Premier Ministre n° 19 PM du 14 Mai 1975 avait prévu, à titre exceptionnel, de recourir à cette procédure dans le cas où l'agent répond aux conditions ci-après :

- justification d'une formation professionnelle adéquate,
- existence d'un emploi vacant correspondant à cette qualification professionnelle,
- réussite à un test ou à un examen professionnel prévu par le statut particulier du personnel ouvrier.

L'intégration des fonctionnaires dans le corps des ouvriers avait lieu sous l'empire de cette circulaire, après contrôle préalable des services spécialisés du Premier Ministère (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique).

Cette circulaire, n'ayant pas d'assise juridique légale ou réglementaire, n'est plus appliquée.

(387) Cf. article 62 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et décret n° 93-2109 du 25 Octobre 1993 et article 57 de la loi n° 85-78 du 5 Août 1985.

révocable ([388]), l'Administration peut, à tout moment et sans attendre la fin de la période fixée par l'acte de détachement, mettre fin au détachement et procéder à l'intégration de l'agent concerné dans les cadres de l'organisme de détachement.

Cette intégration a lieu sur la demande de l'agent concerné et après accord de son Administration ou organisme d'origine, et de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel il est détaché.

Le Chef de l'Administration ou de l'organisme de détachement établit à cette occasion, une fiche indiquant :

- le déroulement de la carrière de l'agent à intégrer, dans son Administration d'origine,
- son niveau d'instruction et les diplômes qu'il détient,
- les fonctions qu'il a assurées dans l'Administration ou l'organisme de détachement,
- l'équivalence entre le grade ou la catégorie d'origine et le grade ou la catégorie dans lesquels il est envisagé de l'intégrer.

- Le dossier d'intégration est soumis pour avis à la commission administrative paritaire compétente du grade ou de la catégorie d'intégration.

- L'acte d'intégration est pris dans les mêmes formes que l'acte de nomination dans le grade ou la catégorie concernés ; il est soumis obligatoirement au visa préalable du Premier Ministère ([389]).

- Une fois l'acte d'intégration pris, l'Administration ou l'organisme d'origine en est informé, en vue de radier l'agent concerné de son corps d'origine.

- L'agent intégré cesse, à partir de cette date, d'appartenir à son corps et à son organisme d'origine.

---

(388) Cf. article 61 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(389) Cf. circulaire du Premier Ministère n° 24 du 11 Avril 1994.

- Après intégration, l'agent perçoit la rémunération afférente à sa nouvelle situation administrative, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice.

# CHAPITRE VII

## La fin de la carrière des agents de la Fonction Publique

La carrière des agents de la Fonction Publique prend fin avec la cessation définitive de leurs fonctions.

Le présent chapitre sera consacré à l'examen :

- des différents modes de cessation définitive des fonctions,
- et de la situation des agents après la cessation définitive de leurs fonctions.

### Section I : Les modes de cessation définitive des fonctions

La cessation définitive des fonctions a lieu suite :

- à la perte de la nationalité ou des droits civiques,
- à la démission régulièrement acceptée,
- au licenciement,
- à la révocation,
- ou à l'admission à la retraite.

Ces modes de cessation définitive des fonctions, sont expressément prévus par l'article 76 du statut

général des personnels de la Fonction Publique ([390]).

La fin de la carrière des agents de la Fonction

---

(390) - La loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des forces de sécurité intérieure prévoit dans son article 69 les mêmes modes de cessation définitive des fonctions.

Toutefois, selon ce statut général, la perte de la nationalité ou des droits civiques ne constituent pas des modes indépendants de cessation définitive des fonctions; elles sont considérées plutôt comme des motifs justifiant la révocation d'office des agents concernés (article 74).

- L'article 42 de la loi n° 67-29 du 14 juillet 1967 portant statut général des Magistrats, l'article 44 du décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970 portant statut des membres de la Cour des Comptes, et l'article 36 de la loi n° 72-67 du 1er Août 1972 relative au statut des membres du Tribunal Administratif étendent aux trois ordres de magistrats les règles applicables aux fonctionnaires en matière de cessation définitive des fonctions.

- L'article 26 de la loi n° 67-20 du 31 mai 1967 fixant le statut général des militaires prévoit pour sa part que "la cessation définitive des fonctions entraînant radiation de l'armée d'active et perte de la qualité de militaire d'active résulte, soit de l'effet de la loi, soit d'une décision du Secrétaire d'Etat à la Défense Nationale :

1°) Cessation des fonctions par l'effet de la loi : elle résulte soit de la perte du grade, ou de l'expiration du contrat pour les militaires servant sous-contrat, soit de la limite d'âge.

a/ La perte du grade résulte :

- de la perte de la nationalité tunisienne
- d'une condamnation à une peine criminelle
- d'une condamnation à une peine correctionnelle d'emprisonnement, qui a en outre prononcé contre l'intéressé une interdiction de séjour, ainsi que l'interdiction d'exercer une Fonction Publique.
- de la destitution prononcée par jugement du tribunal militaire.

b/ Les limites d'âge entraînant cessation des fonctions sont fixées par les statuts particuliers de chacune des Armées de Terre, de mer et de l'Air.

2°) Cessation des fonctions à la suite d'une décision du Secrétaire d'Etat à la Défense Nationale. Elle résulte :

a/ soit de la mise à la réforme pour infirmité incurable ou par mesure disciplinaire

b/ soit de la mise à la retraite d'office."

L'article 27 de cette même loi dispose également que la démission dûment acceptée entraîne le versement de l'agent dans un grade de l'armée de réserve.

Publique peut aussi résulter d'autres faits ou situations, tels que l'abandon de service, ou le fait pour un agent de ne pas solliciter sa réintégration au terme d'une période de mise en disponibilité, ou le fait pour un agent d'être intégré dans les cadres d'une entreprise publique ou d'un établissement public à l'issue d'un détachement.

Un autre mode de cessation définitive des fonctions est prévu spécialement pour le personnel contractuel ; il s'agit de la résiliation du contrat d'engagement.

Enfin, l'autorité administrative peut unilatéralement et à tout moment mettre fin aux fonctions de certains agents tels que les ambassadeurs.

Dans tous ces cas les intéressés perdent leur qualité d'agent public et leurs noms sont radiés des effectifs de l'Administration ([391]).

## Sous/Section I : Les modes classiques de cessation définitive des fonctions

### Paragraphe I : La perte de la nationalité ([392])

La possession de la nationalité est exigée, non

---

(391) Cf. la carrière du fonctionnaire public en Droit Tunisien - Salem Echeikh - CREA - ENA - 1994.

(392) Pour les personnels des forces de sécurité intérieure, la perte de la nationalité et la perte des droits civiques ne constituent pas des modes indépendants de cessation définitive des fonctions. Elles entraînent, en application de l'article 74 de leur statut général, la révocation d'office des agents.

Pour le personnel militaire, l'article 26 de leur statut général (loi n° 67-20 du 31 Mai 1967) prévoit la perte de la nationalité comme mode de cessation définitive des fonctions.

Par ailleurs, l'article 65 du décret du 10 Janvier 1957 portant Code de la Justice militaire, prévoit "la perte du grade" comme peine complémentaire ; cette sanction prive l'agent de son grade, de son rang et du droit de porter les insignes distinctifs ou l'uniforme.

seulement lors du recrutement des agents dans la Fonction Publique, mais également durant toute leur carrière.

Ainsi, la perte de la nationalité doit en principe entraîner automatiquement, radiation des cadres de la Fonction Publique ([393]).

Toutefois, pour le personnel contractuel, la perte de la nationalité n'entraine pas automatiquement la résiliation du contrat.

L'Administration peut dans ce cas faire application de l'article 112 du statut général des personnels de la Fonction Publique en ce qui concerne la résiliation du contrat avant terme.

La perte de la nationalité peut revêtir juridiquement trois formes :

- la perte proprement dite de la nationalité,
- la déchéance,
- le retrait de la nationalité.

**1) La perte proprement dite de la nationalité**

La perte proprement dite de la nationalité peut être prononcée en cas d'acquisition volontaire d'une nationalité étrangère.

Toutefois, cette forme de perte de la nationalité est considérée comme une sanction ; elle ne peut être prononcée systématiquement à chaque fois qu'un citoyen tunisien acquiert une nationalité étrangère ([394]).

**2) La déchéance de la nationalité**

La déchéance de la nationalité revêt aussi la forme de sanction.

Cette sanction est prononcée, contre toute personne qui, après avoir acquis la nationalité tunisienne :

- a été condamnée pour certaines infractions, et

---

(393) Cf. article 23 de la loi Française n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(394) Cf. articles 30, 31 et 32 du code de la nationalité Tunisienne.

notamment pour crimes ou délits contre la sûreté de l'Etat,

- ou s'est livrée, au profit d'un Etat étranger, à des actes incompatibles avec la qualité de tunisien et préjudiciables aux intérêts du pays ([395]).

**3) Le retrait de la nationalité**

Le retrait de la nationalité est prononcé contre toute personne, qui, après avoir acquis la nationalité tunisienne, s'avère ne pas répondre à toutes les conditions exigées à cet effet.

Toutefois, l'acte de retrait de la nationalité ne peut être pris que dans les deux années qui suivent la naturalisation ([396]).

## Paragraphe II : La perte des droits civiques

La perte des droits civiques peut résulter :

- d'une condamnation pénale,
- d'une déclaration en faillite,
- ou de l'état de démence.

### I - La perte des droits civiques suite à une condamnation pénale ([397])

Lorsqu'un agent de la Fonction Publique perd par-tiellement ou totalement ses droits civiques, par suite à une condamnation pénale, l'Administration

---

(395) Cf. articles 33 et 35 du code de la nationalité Tunisienne.

(396) Cf. articles 36, 37 et 38 du code de la nationalité Tunisienne.

(397) Cf. Circulaire n° 58 PM/SGG/DGFP du 29 Novembre 1974.

Il y a lieu de signaler toutefois, que le Tribunal Administratif a annulé des décisions administratives prises sur la base de cette circulaire (Cf. Tribunal Administratif - Affaire n° 1556, arrêt du 13 Avril 1990, Tahar ..... contre Ministre des Communications).

doit-elle le radier automatiquement de ses cadres ([398]) ?

En fait, deux cas peuvent se présenter :

- cas où la perte des droits civiques fait partie intégrante de la condamnation pénale,
- cas où la perte des droits civiques résulte de la condamnation pénale, mais n'en fait pas partie intégrante.

**1) Cas où La perte des droits civiques fait partie intégrante de la condamnation pénale**

---

(398) Pour les personnels militaires, la condamnation à une peine criminelle ou à une peine correctionnelle d'emprisonnement, accompagnées d'une interdiction de séjour et de l'interdiction d'exercer une fonction publique, entraîne la perte du grade. Cette mesure est considérée comme un mode indépendant de cessation définitive des fonctions.

Par ailleurs, et en application de l'article 65 du décret du 10 Janvier 1957 portant Code de la Justice Militaire,la perte du grade peut être prononcée comme peine complémentaire ; Elle prive l'agent de son grade, de son rang et du droit de porter les insignes distinctifs ou l'uniforme.

Ce même article ajoute que "la condamnation, pour les crimes et les délits ci-dessous énoncés, entraîne obligatoirement la perte du grade :

- la falsification de documents administratifs,
- le vol simple,
- l'escroquerie et le détournement.

Par ailleurs, les militaires condamnés à mort ou aux peines de travaux forcés et de réclusion, subissent la peine complémentaire de dégradation, qui entraîne, outre la privation du grade et du droit de porter les insignes et l'uniforme, l'exclusion de l'armée, et de toutes les fonctions et emplois publics, ainsi que l'interdiction d'exercer certaines professions telles que celles d'avocat, de médecin, de vétérinaire, de directeur d'établissement d'éducation, ou de tuteur."

Pour les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes, il est expressément prévu que toute décision juridictionnelle définitive portant privation des droits civiques, entraîne la révocation de l'agent (Cf. article 54 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et article 57 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995).

En application de l'article 5 du code pénal, le juge peut prononcer à l'encontre des auteurs de certaines infractions pénales, en plus des peines principales, certaines peines accessoires pouvant avoir pour objet la privation d'un ou plusieurs droits dont notamment le droit d'exercer un emploi public.

Dans ce cas, l'Administration doit radier de ses cadres l'agent en cause, sans être tenue d'accomplir des formalités particulières ni de faire bénéficier l'agent des garanties disciplinaires.

**2) Cas où la perte des droits civiques n'est qu'une simple conséquence de la condamnation pénale**

En application des articles 3 et 4 du code électoral, les personnes condamnées pour crime ou délit, à une peine d'emprisonnement de plus de trois mois fermes ou de plus de six mois avec sursis, ne peuvent être inscrites sur les listes électorales, à moins que leurs condamnations aient été prononcées pour un délit d'imprudence, non accompagné d'un délit de fuite.

Ainsi, la condamnation à l'une des peines susvisées entraine automatiquement la perte du droit électoral qui constitue le droit civique le plus important ; par voie de conséquence les personnes en question ne jouissent plus de la totalié de leurs droits civiques.

Compte tenu de ces dispositions légales, l'Administration a toujours procédé à la radiation pure et simple des agents en question sur la base des articles 17 et 76 du statut général de la Fonction Publique qui exigent que l'agent public jouisse de ses droits civiques

pour pouvoir exercer ses fonctions ([399]).

Le Tribunal Administratif avait aussi, initialement adopté cette même position.

**Tribunal Administratif**

**- Affaire n° 71, arrêt du 24 Juin 1977, Ali ..... contre commune de Tunis RATA. p. 161** (condamnation d'un agent à un an de prison avec sursis pour dénonciation calomnieuse. Radiation des cadres pour perte des droits civiques - requête rejetée par le Tribunal Administratif).

Le Tribunal Administratif avait même confirmé cette position à plusieurs reprises.

**- Affaire n° 270, arrêt du 26 Mars 1980, Mohamed ..... contre Ministre de la Santé Publique** (un Administrateur de la Santé Publique a été condamné par la Cour de Sûreté de l'Etat à un an de prison - Il a été radié des cadres - sa requête a été rejetée par le Tribunal Administratif).

**- Affaire n° 591 du 11 Janvier 1982, Boubaker ..... contre Ministre de l'Intérieur** (communications téléphoniques anonymes et malveillantes - condamnation à un an de prison, radiation des cadres - requête rejetée par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

---

(399) En France, la loi et la jurisprudence du Conseil d'Etat sont dans le même sens : Cf. article 24 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983, article 5 et 6 du code électoral Français et les arrêts du Conseil d'Etat Français suivants :

- 28 Mai 1982. Roger,
- 1er Février 1961. Allali,
- 13 Novembre 1987. MEKIES. Aj 1988 p. 297,
- 2 Mars 1992. OTTO-BRUC Revue Française de Droit Administratif 8 - (3) Mai-Juin 1992 p. 606.

Cf. aussi avis du Conseil Constitutionnel Français du 11 Janvier 1972 qui indique expressément que la simple perte du droit électoral suffit pour radier la personne en question des cadres de l'Administration.

"Considérant que la condamnaion pénale dont a fait l'objet le requérant et qui est devenue définitive lui a fait perdre ses droits civiques dont la jouissance est une condition essentielle pour exercer dans la Fonction Publique ....

L'arrêté portant radiation des cadres du requérant objet du recours ne peut être annulé".

Mais, contre toute attente, le Tribunal Administratif a changé brusquement de position ; Il a jugé en effet, que la perte du droit électoral n'entraine pas automatiquement radiation des cadres.

Selon la nouvelle jurisprudence la radiation des cadres ne peut être prononcée que lorsque la juridiction pénale condamne expressément l'agent à la peine accessoire de "ne plus exercer une fonction publique."

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1556, arrêt du 13 Avril 1990, Tahar ..... contre Ministre des Communications.**

Ainsi, en application de cette jurisprudence, à la fois étonnante et inattendue, l'agent public qui perd son droit électoral par suite d'une condamnation pénale, ne peut être automatiquement radié des cadres ; il peut seulement être révoqué, au cas où les faits qu'il avait commis constituent un manquement grave à ses obligations professionnelles et sous réserve que l'autorité administrative se conforme à la procédure

disciplinaire prévue en la matière ([400]).

Toutefois, le 22 Novembre 1995 le Tribunal Administratif avait pourtant semblé revenir sur sa position dans **l'affaire n° 3326, Mahmoud ..... contre Ministre des Communications.**

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier

---

(400) Comme il a été remarqué plus haut, le Conseil d'Etat Français suit depuis longtemps une position diamétralement opposée malgré la similitude des régles de Droit applicables en la matière dans les deux pays.

Cf. Conseil d'Etat 28 Mai 1982. Roger. Rec p. 192.

Cet arrêt comporte notamment les considérants suivants :

"Considérant que par un jugement du 19 Avril 1978, le Tribunal correctionnel de Béziers a condamné M. Roger, médecin chef de service au centre hospitalier de Béziers, à une peine de trois ans d'emprisonnement dont 26 mois avec sursis;

Considérant, d'une part, que si un tribunal jugeant correctionnellement peut, par application des dispositions de l'article 42 du code pénal, interdire, à titre complémentaire et en tout ou en partie, l'exercice des droits civiques, civils et de famille que ces dispositions énumèrent, celles-ci n'ont pas pour effet de faire obstacle, au cas où l'autorité répressive n'a pas usé de cette formalité, à l'application de l'article L. 5 du code électoral en vertu duquel, ne doivent pas être inscrites sur la liste électorale les personnes condamnées à une peine d'emprisonnement sans sursis de plus de trois mois, ainsi que de l'article L.O. 129 du même code qui dispose que sont inéligibles, les individus condamnés lorsque la condamnation empêche, d'une manière définitive, leur inscription sur une liste électorale ;

Considérant qu'en prononçant la radiation de M. Roger du cadre des médecins hospitaliers régis par le décret du 8 mars 1978, le ministre de la santé et de la famille s'est borné à tirer les conséquences de sa condamnation ; que les moyens invoqués à l'encontre de cette décision et tirés de ce qu'elle serait intervenue sur une procédure irrégulière sont inopérants ; qu'enfin la radiation de M. Roger prenait de plein droit effet à la date de sa condamnation".

que le requérant a fait l'objet d'une condamnation définitive à cinq années d'emprisonnement avec sursis ce qui lui a fait perdre l'un de ses droits civiques à savoir le droit électoral et ce en application de l'article 3 du code électoral, le requérant ne répond plus par là même à l'une des conditions nécessaires pour l'exercice d'un emploi public visées à l'article 17 qui est la condition de jouissance des droits civiques.

Considérant que la décision de radiation des cadres n'est pas une sanction pouvant être prononcée par le juge pénal pour compléter la sanction principale mais une conséquence que l'Administration est tenue de tirer et de s'y conformer dans le cadre des cas visés par l'article 76 du statut général des personnels de la Fonction Publique et notamment le cas de la perte des droits civiques, comme il en est dans le cas de l'espèce..."

Toutefois, le Tribunal Administratif s'est rapidement ravisé, en affirmant de nouveau et d'une manière très explicite, que la perte du droit électoral n'entraîne pas "ipso facto" la radiation de l'agent des cadres de l'Administration.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3810, arrêt du 15 Mai 1996, Taoufik ..... contre Ministre du Commerce.**

Dans cette espèce, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort de l'article 76 du statut général des personnels de la Fonction Publique que le législateur n'impose à l'Administration de radier des cadres que les agents qui perdent l'ensemble de leurs droits civiques visés à l'article 5 du code pénal, à savoir le droit d'exercer un emploi public, le droit du port d'arme, le droit de porter des médailles...

Considérant que le législateur exige la perte de tous les droits civiques et non l'un de ces droits comme le droit électoral, pour décider de radier des cadres les agents de la Fonction Publique, cette décision ne peut intervenir que si l'agent fait l'objet de la peine

complémentaire de ne plus exercer un emploi public conformément à l'article 5 du code pénal ou s'il perd l'ensemble de ses droits civiques".

Cette jurisprudence est devenue constante.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 13.091, arrêt du 14 Mars 1997, Abdelatif ..... contre Ministre de la Santé Publique** (Agent condamné à cinq années d'emprisonnement - l'Administration le radie de ses cadres pour perte des droits civiques - le Tribunal Administratif prononce l'annulation de cette décision administrative).

Cette jurisprudence étant très contestable, il serait fort souhaitable que le Tribunal Administratif l'abandonne et juge dans le même sens que le Conseil d'Etat Français.

Par ailleurs, il convient de préciser que la condamnation à une peine privative du droit électoral doit être prononcée par un seul jugement et ne doit pas être la somme de plusieurs peines prononcées par des jugements distincts

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3360, arrêt du 12 Juillet 1995, Abdelaziz ..... contre Ministre de l'Enseignement Supérieur.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé qu'"il ressort des pièces figurant au dossier que le requérant n'a pas fait l'objet d'un seul jugement le condamnant à une peine supérieure à trois ans d'emprisonnement ferme, mais a fait l'objet de divers jugements qui sont intervenus durant plusieurs années et dont la peine la plus sévère a atteint deux mois d'emprisonnement ; cette peine ne fait pas perdre à l'intéressé son droit électoral au sens de l'article 3 du code électoral."

En outre, cette condamnation pénale doit faire l'objet d'un jugement définitif.

Un jugement rendu en première instance ne fait pas perdre à l'agent en cause ses droits civiques.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3821, arrêt du 6 Mars 1996, Mustapha ..... contre Ministre de l'Education.**

Dans cet arrêt, le Tribunal a affirmé que "l'Administration, en se basant sur un jugement de première instance, a commis une erreur dans la motivation de sa décision objet du recours, car elle aurait du attendre le prononcé d'un jugement définitif pour que sa décision soit régulière".

### II - Perte des droits civiques suite à une faillite

En principe, ce cas ne concerne pas les agents de la Fonction Publique ; ceux-ci n'ayant pas le droit de s'adonner à une activité commerciale.

Cependant, au cas où l'agent ne respecte pas cette interdiction et se voit déclaré en faillite, l'Administration peut, soit le révoquer pour faute disciplinaire, soit le radier des cadres pour perte des droits civiques.

### III - Perte des droits civiques pour démence

L'Administration peut, théoriquement, radier des cadres, les agents qui perdent leurs droits civiques pour démence.

Toutefois, ce cas est tout à fait théorique, car les agents en question sont normalement déclarés définitivement inaptes, et mis à la retraite pour cause d'invalidité physique.

## Paragraphe III : La démission

Il convient d'examiner dans ce paragraphe :

- les conditions de la démission,
- la situation de l'agent avant l'acceptation de la démission,
- et les effets de la démission.

**I - Conditions de la démission**

Ces conditions visent à :

- s'assurer de la volonté réelle de l'agent de cesser définitivement ses fonctions,
- et éviter toute rupture de service préjudiciable à l'intérêt général.

**1) La demande de démission**

L'article 77 § 1 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose que **"La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire, marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement les cadres de son administration."** (401)

Ainsi, pour que la demande de démission exprime une volonté réelle de cesser définitivement les fonctions, elle doit répondre aux conditions ci-après :

**A/ La demande de démission doit être formulée par écrit** (402)

Toutefois, dans certains cas exceptionnels, la demande de démission peut être implicite.

Ainsi, tout agent du corps diplomatique qui épouse une personne de nationalité étrangère ou qui contacte mariage sans l'autorisation préalable de l'Administration est considéré comme démissionnaire d'office (403).

**B/ La demande de démission doit être présentée librement et en connaissance de cause**

La démission est irrégulière s'il est établi qu'une

---

(401) L'article 45 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 portant statut général des magistrats précise à cet égard que "la démission ne peut résulter que d'une demande EXPRESSE et écrite de l'intéressé".

(402) Cf. Conseil d'Etat Français du 23 Juillet 1952. Racca. Rec. p. 309 et du 1er Décembre 1961. Commune de Mireval AJDA 62 p. 227.

(403) Cf. articles 9 et 10 du décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991 portant statut particulier des agents du corps diplomatique du Ministère des Affaires Etrangères.

contrainte avait déterminé l'attitude de l'agent en question.

Le juge administratif contrôle les circonstances dans lesquelles la demande de démission a été présentée ([404]) ([405]).

Les démissions entachées d'un vice de consentement peuvent être annulées ([406]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 4147, arrêt du 15 Novembre 1994, Mohamed Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur** (le requérant a affirmé qu'il ne jouissait pas de toutes ses facultés mentales lorsqu'il avait présenté sa démission - le Tribunal n'a pas été convaincu de la réalité de ces allégations et a rejeté la requête de l'agent intéressé.)

**C/ La demande de démission ne doit pas être équivoque** ([407])

L'agent doit exprimer, sans équivoque, sa volonté de quitter de manière définitive la Fonction Publique.

Le juge apprécie, pour chaque cas, le caractère non équivoque de la demande de démission ([408]).

**D/ La demande de démission doit être inconditionnelle**

L'agent qui exprime son intention de quitter le service sous certaines conditions ne peut pas être

---

(404) Cf. Conseil d'Etat Français du 22 Mai 1968. Dlle Khalif. Rec. p. 991.

(405) Cf. Conseil d'Etat Français du 5 Novembre 1971. commerce de Billière. Rec. p. 667 et 12 Décembre 1984. Guillon RDP 85 p. 523 et 7 Février 1986. Delle le Courte RFDA 1987. p. 239.

(406) Cf. Conseil d'Etat Français du 26 Février 1954. Sevestre RPDA 54 n° 146 et 21 Novembre 1962. Boot Robert AJDA 63-20.

(407) Cf. T.A. Strasbourg 13 Février 1976. Ahmed TORRATI.

(408) Cf. Conseil d'Etat Français du 29 Mai 1942. Baudry. Rec. p. 177.

considéré comme démissionnaire ([409]).

Par ailleurs, et sous peine d'être considérée comme une infraction pénale, la démission ne doit pas traduire une volonté collective et concertée d'arrêter le service ([410])

**2) Acceptation de la démission**

La demande de démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par le Chef de l'Administration concernée ([411]).

**A/ Autorité habilitée à accepter la démission**

C'est le Chef de l'Administration dont relève l'agent démissionnaire qui est habilité à accepter ou à refuser la demande de démission.

Le Chef de l'Administration exerce à cet égard un pouvoir discrétionnaire ([412]).

**B/ Forme de l'acte portant acceptation de la démission**

La démission est acceptée par un acte pris dans les mêmes formes que l'acte de nomination de l'agent

---

(409) Cf. Conseil d'Etat Français du 1er Décembre 1961. Cne de Mireval AJDA 1962, 226.

(410) L'article 107 du Code Pénal dispose à cet égard que "le concert, arrêté entre deux ou plusieurs fonctionnaires ou assimilés en vue de faire obstacle par voie de démission collective ou autrement, à l'exécution des lois ou d'un service public, est puni de l'emprisonnement pendant deux ans."

(411) Cf. article 77 paragraphe 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(412) Cf. Le pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière de Fonction Publique - Amel Ben Abdennebi - memoire - ENA - 1994).

Cf. également Conseil d'Etat Français du 27 Mars 1936. Bonny. Rec. p.367 et 26 Octobre 1962. Bonneteau Dr. Adm. 62. p. 387 et 4 Décembre 1974. Rec. p. 107 et 27 Novembre 1959. Grozet Gaz Pal 60/1/205.

concerné ([413]).

**C/ Délai d'acceptation ou de refus des demandes de démission**

Le statut général des personnels de la Fonction Publique n'a pas fixé un délai déterminé pour accepter ou refuser les demandes de démission ([414]) ([415]).

Par contre, le statut général des personnels des forces de sécurité intérieure a fixé ce délai à trois mois au maximum ([416]) ([417]).

Passé ce délai, la demande de démission est considérée implicitement rejetée.

Pour les autres catégories d'agents de la Fonction Publique, et faute de dispositions expresses, il peut être fait application en la matière, du délai de deux mois prévu par l'article 37 (nouveau) de la loi n° 96-39 du 3

---

(413) Pour les magistrats de l'Ordre Judiciaire, l'article 45 de leur statut général précise que la "démission ne vaut qu'autant qu'elle est acceptée par le Président de la République."

L'application rigoureuse de cette régle a pour effet de soumettre l'acceptation de la démission des magistrats à l'avis préalable du Conseil Supérieur de la Magistrature ; Toutefois, dans la pratique, cet avis n'est pas requis.

(414) Le statut général des personnels de la Fonction Publique de 1983 a supprimé le délai d'un mois prévu par l'article 75 de l'ancien statut général de 1968.

(415) Au Maroc, l'article 77 § 2 du Dhahir n° 58-008 du 4 Chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique dispose que " la décision d'acceptation ou de refus doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de l'offre de démission."

(416) L'article 70 § 2 de ce statut général dispose que : "Le Ministre de l'Intérieur, prend la décision dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la date de réception de la demande de démission, en fixant le point de départ de la cessation définitive des fonctions."

(417) Selon le texte rédigé en langue française, (publié au JORT) ce délai est fixé à un mois. Toutefois, le texte arabe (faisant foi) fixe ce délai à 3 mois.

Juin 1996 se rapportant aux recours préalables ([418]).

Ainsi, le silence de l'Administration pendant deux mois, serait considéré comme rejet implicite de la demande de démission ([419]).

Au terme de ce délai, l'Administration ne serait plus, normalement, en mesure de donner suite à la demande de démission sans avoir au préalable demandé à l'agent concerné, de confirmer son intention de démissionner ([420]).

En cas de rejet (expresse ou implicite) de la demande de démission, l'agent peut ([421]) saisir la commission administrative paritaire compétente.

Cette commission donne un avis motivé, qu'elle

---

(418) L'article 37 (nouveau) de la loi n° 96-39 du 3 Juin 1996 dispose que "les recours pour excès de pouvoir sont introduits dans les deux mois qui suivent la date de publication de la notifiction des décisions attaquées.

Le personne concernée peut, avant l'expiration du dit délai, adresser un recours préalable à l'Administration qui a pris la décision. Dans ce cas les délais de recours sont interrompus.

Toutefois, le silence observé par l'autorité concernée, durant deux mois à partir de l'introduction du recours administratif préalable est considéré comme une décision implicite de refus...".

(419) Cf. circulaire n° 3 du 31 Janvier 1984 et délibérations de la Chambre des Députés JORT n° 6 et 7 des 6 et 9 Janvier 1983.

(420) En France, le délai imparti à l'Administration pour prendre sa décision est fixé à un mois ; toutefois, le Conseil d'Etat a jugé que ce délai est fixé à titre indicatif ; l'Administration peut, légalement, prendre sa décision après l'expiration du dit délai (cf. arrêt du 24 Octobre 1962. Meriot. Rec. p. 563).

(421) Cf. article 77 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

transmet à l'autorité compétente ([422]).

Un nouveau délai de deux mois commencera alors à courir.

A l'issue de ce délai, et à défaut de réponse expresse de la part de l'Administration, la demande de démission sera considérée implicitement rejetée.

Le refus expresse ou tacite de la demande de démission est par ailleurs, susceptible de recours pour excès de pouvoir.

Le Tribunal Administratif peut censurer tout détournement de pouvoir ou erreur manifeste dans l'appréciation de l'intérêt du service ayant amené l'autorité administrative à refuser la demande de démission.

D'aucuns voient que le refus d'accepter les demandes de démission constitue, en lui même, une violation de la convention internationale n° 29 se rapportant au travail forcé.

Cette position ne semble pas fondée, car :

- le rejet de la demande de démission peut toujours faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif,

- l'agent, dont la demande de démission est refusée peut cesser le travail de son propre gré ; L'Administration ne peut pas dans ce cas, le forcer à reprendre ses fonctions. Il sera alors radié des cadres ou révoqué pour abandon de poste ([423]).

Là aussi, les décisions irrégulières de radiation des cadres ou de révocation peuvent le cas échéant, être annulées par le juge Administratif.

---

(422) Pour les personnels des Forces de Sécurité Intérieure, l'article 71 § 2 de leur statut général prévoit que l'agent peut, en cas de refus du Ministre de l'Intérieur d'accepter sa démission, saisir le Conseil Supérieur ou le Conseil d'Honneur de son corps. Celui-ci émet SANS DELAI un avis motivé, qu'il transmet à l'autorité ayant pouvoir de nomination.

(423) L'exercice forcé des fonctions n'est prévu que dans le cas strictement réglementé de la réquisition.

Enfin, il convient de constater que dans la Fonction Publique Tunisienne les demandes de démission sont rarement refusées par l'Administration.

Ce refus n'intervient que dans des cas exceptionnels et surtout :

- lorsque la démission émane d'un grand nombre d'agents dans le but de paralyser le service,
- lorsqu'elle est présentée dans le but d'échapper à une sanction disciplinaire,
- ou lorsque l'agent aurait refusé, volontairement, de différer sa date de démission, et ce en dépit des nécessités de service ou de la charge travail qui lui est confiée.

## II - Situation de l'agent avant l'acceptation de sa démission

Avant l'acceptation de sa démission, l'agent reste soumis à toutes les obligations liées à sa qualité d'agent en exercice.

Ainsi, il ne peut quitter le service, sous peine d'être considéré en abandon de poste ([424]) ([425]) ([426]) ([427]).

---

(424) L'article 79 du statut général des personnels de la Fonction Publique précise à cet égard que : "le fonctionnaire (ou l'ouvrier) qui cesse ses fonctions avant la date fixée par la décision d'acceptation de la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire."

(425) Lors de la discussion de l'article 79 ci-dessus devant la Chambre des Députés, le Ministre de la Fonction Publique a précisé que l'agent doit, dans ce cas, être révoqué (cf. délibérations de la Chambre des Députés n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre 1983).

(426) La circulaire n° 3 du 31 Janvier 1984 prescrit que : "le fonctionnaire (ou l'ouvrier) qui abandonne son poste, sans avoir demandé sa démission et attendre l'acception de cette démission, se place, de lui-même, en dehors du champ d'application de la loi, et doit être radié des cadres, sans bénéficier des garanties disciplinaires."

(427) L'article 70 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut des agents des forces de sécurité intérieure prévoit dans ce cas une sanction de 2ème degré.

En contrepartie, il continue à bénéficier de tous ses droits.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2453, arrêt du 30 Septembre 1991, Moncef ..... contre Municipalité de Tabarka** (la démission non encore acceptée, ne fait pas obstacle au bénéfice du congé de repos).

En outre, tant que la demande de démission n'est pas acceptée, l'agent peut, à tout moment, la retirer ([428]).

### III - Les effets de la démission

La démission est un acte grave ; une fois acceptée, elle interrompt la carrière de l'agent de manière définitive et irrévocable, et rompt tous ses liens avec l'Administration.

La date d'effet de la démission est fixée par l'autorité administrative compétente, compte tenu des impératifs de service ([429]) ([430]).

Cette date ne peut toutefois, être rétroactive ([431]).

Par ailleurs, la démission devient irrévocable dès son acceptation par l'autorité administrative

---

(428) Cf. Conseil d'Etat Français du 12 Février 1954. RPDA 54 n° 127 et 26 Février 1954. SWESTRE RPDA 54 n° 146 et 15 Mai 1981. Meaux DA 1981 n° 195 et 14 Janvier 1916. Rec. p. 29 et 24 Mars 1922. Ville Neuve.

(429) S'agissant des personnels enseignants temporaires, leur "démission ne peut être effective qu'à la fin de l'année scolaire en cours" (cf. article 104 du statut général des personnels de la Fonction Publique).

(430) L'article 77 § 2 du Dhahir n° 58-008 du 4 Chaâbane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique Marocaine dispose à cet égard que "la démission prend effet à la date fixée par cette autorité."

(431) Cf. Conseil d'Etat Français du 3 Novembre 1961. SIDET. Requête n° 52. 175. Rec. Tables 1961 p.920 1079/1127.

compétente ([432]).

Cette irrévocabilité s'impose aussi bien à l'agent qu'à son Administration. Celle-ci ne peut plus revenir sur l'acceptation de la démission, même avec l'accord de l'agent en cause ([433]).

Toutefois, et par exception à ce principe, les agents des forces de sécurité intérieure ainsi que les militaires peuvent être réintégrés après l'acceptation de leur démission ([434]).

Cependant, même pour ce cas exceptionnel, la réintégration de l'agent démissionnaire n'est qu'une simple possibilité offerte à l'Administration.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1779, arrêt du 2 Juin 1989, Néji ..... contre Ministre de l'Intérieur.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé qu'"il ressort de l'article 73 du statut général des personnels des forces de sécurité intérieure, et contrairement à ce que prétend le requérant, que le législateur n'oblige pas l'Administration à revenir sur l'acceptation de la demande de démission, au cas où l'agent retirerait cette demande mais qu'il a plutôt donné à l'Administration la possibilité de le faire en cas de nécessités de service et sous réserve de l'accord de l'agent concerné."

---

(432) Cf. article 78 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(433) Il est remarqué que, contrairement à l'acte portant acceptation de la démission, la décision de révocation peut être retirée par l'autorité administrative compétente (Cf. Conseil d'Etat Français du 15 Mai 1976. SIMON Aj 1977 p. 321 et 8 Novembre 1985. Chevalier REDAT 1987 p. 239.)

(434) Cf. article 73 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et article 29 bis du décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972 tel que modifié par le décret n° 79-84 du 6 Janvier 1979.

## Paragraphe IV : Le licenciement

Le licenciement est une mesure administrative unilatérale prononcée, en principe, pour un motif non disciplinaire ([435]).

### I - Licenciement du personnel titulaire ([436])

Le licenciement des fonctionnaires et ouvriers

---

(435) Selon la jurisprudence administrative Française, l'acte de licenciement ne peut être pris en dehors des régles et procédures prévues en matière disciplinaire (notamment celles se rapportant à la communication du dossier) : toute décision administrative, prise en considération de la personne, doit pour sa régularité, être précédée de la procédure de communication du dossier.

(436) Le licenciement n'est pas prévu comme mode de cessation définitive des fonctions par la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des forces de sécurité intérieure. Toutefois, les deux derniers alinéas de l'article 24 de ce statut général précisent que l'agent stagiaire peut être licencié.

S'agissant du personnel militaire, leur statut général (loi n° 67-20 du 31 Mai 1967) prévoit le licenciement parmi les modes de cessation définitive des fonctions.

titulaires peut être prononcé dans deux cas ([437]) ([438]) :

- l'insuffisance professionnelle de l'agent concerné,
- ou son refus de rejoindre son poste d'affectation après une mise en disponibilité ([439]).

### 1) Le licenciement pour insuffisance professionnelle :

Le licenciement pour insuffisance professionnelle permet à l'Administration d'écarter définitivement de ses

---

(437) L'article 69 du statut général des personnels de la Fonction Publique prévoit un troisième cas de licenciement des agents titulaires, il s'agit du licenciement pour raison de santé ; ce texte dispose que l'agent mis en disponibilité d'office pour raison de santé et qui n'est plus en mesure de réintégrer son emploi peut "être rayé des cadres par licenciement après avis de la commission administrative paritaire compétente". Toutefois, ce cas de licenciement est tacitement abrogé par la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 fixant le régime des pensions de retraite dans le secteur public ; le fonctionnaire ou l'ouvrier en question est, depuis cette loi, mis à la retraite, quelle que soit son ancienneté dans l'Administration (cf. droit des agents après la cessation définitive des fonctions).

(438) Selon les Doctrinaires de l'Islam, le Magistrat qui perd sa vue, son ouie ou sa raison ou qui devient non musulman, doit automatiquement être licencié.

Toutefois, au cas où il retrouverait sa vue, son ouie ou se reconvertit de nouveau à l'Islam, il peut être réintégré dans ses fonctions de magistrat (Histoire de la Magistrature dans l'Islam, Mahmoud Ben Mohamed BEN ARNOUS - Imprimerie Masria El Ahlia El Haditha - le Caire).

(439) En droit Marocain, il existe une autre forme de licenciement, celle prononcée pour suppression d'emploi; l'article 80 du Dhahir n° 58-008 du 4 Chaabane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique stipule à cet égard que "le licenciement de fonctionnaires, résultant de la suppression d'emplois permanents occupés par eux, ne peut intervenir qu'en application de dahirs spéciaux de dégagements des cadres prévoyant notamment les conditions de préavis et d'indemnisation".

cadres, tout agent qui, sans être invalide ou indiscipliné, devient sans utilité pour le service.

L'Administration dispose donc, d'un moyen légal pour se libérer des agents qui deviennent inutiles sur le plan professionnel.

Toutefois, ce mode de cessation définitive des fonctions pourrait, en l'absence d'un cadre juridique précis et rigoureux ([440]) ([441]), être mal utilisé par l'Administration et devenir par là même dangereux.

L'Administration ne peut prononcer le licenciement que sous certaines conditions ; elle doit par ailleurs, octroyer une indemnisation aux agents concernés.

**A/ Les conditions du licenciement pour insuffisance professionnelle :**

Plusieurs conditions essentielles doivent être remplies pour que l'Administration puisse prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle.

**a) L'insuffisance professionnelle doit exister réellement :**

la notion d'insuffisance professionnelle n'est pas définie de manière précise ; l'autorité administrative dispose d'un pouvoir discrétionnaire, pour en apprécier l'existence.

L'appréciation de l'Administration est toutefois, soumise au contrôle minimum du juge administratif ;

---

(440) Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prévu par l'article 81 du statut général des personnels de la Fonction Publique qui dispose que "le fonctionnaire dont l'insuffisance professionnelle est établie est :

- soit muté dans le cadre correspondant d'une autre Administration,
- soit admis à faire valoir ses droits à la retraite,
- soit, s'il ne remplit pas les conditions pour prétendre à pension, intégré compte tenu de ses aptitudes, dans un grade inférieur, avec reconstitution de sa carrière,
- soit licencié."

(441) En pratique, l'Administration Tunisienne ne recourt au licenciement pour insuffisance professionnelle qu'à titre tout à fait exceptionnel.

celui-ci contrôle notamment la matérialité des faits, et leur qualification.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3439, arrêt du 12 Juillet 1994, Aziz ..... contre Ministre de l'Intérieur** (l'Administration s'est basée sur des fautes professionnelles pour prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle). Le Tribunal Administratif a annulé la décision de licenciement en précisant ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort du procès verbal du conseil supérieur de la Police Nationale en date du 16 Mars 1991 que l'Administration a déclaré le requérant professionnellement insuffisant, du fait qu'il a perturbé la marche du service lorsqu'il était à la tête de la région de Sijoumi et qu'il n'a pas accompli ses fonctions convenablement en s'occupant de ses affaires personnelles, en essayant de profiter de sa fonction pour bénéficier d'avantages personnels et en étant en complet désaccord avec ses subordonnés.

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que la décision de licenciement est justifiée par des faits fautifs pouvant faire l'objet de poursuites disciplinaires mais, que ces faits ne peuvent être pris en considération pour déclarer l'insuffisance professionnelle de leur auteur.

Considérant que pour le cas de l'espèce, le requérant avait obtenu au titre de l'année 1989 une note professionnelle égale à 19/20 puis a été promu au grade d'inspecteur principal par arrêté en date du 6 Septembre 1989, a obtenu une médaille d'honneur le 24 Juillet 1990, et a eu un avancement d'échelon en 1991. Tous ces éléments et ces distinctions montrent que l'Administration était satisfaite de son travail, et ce contrairement à ce qu'elle a prétendu pour motiver la décision objet du recours..."

Le rôle qu'a joué la jurisprudence administrative à ce niveau est important.

Selon le Conseil d'Etat Français, l'insuffisance professionnelle ne peut pas résulter de faits isolés ; le comportement de l'agent, doit, dans ce cadre, être

apprécié de façon globale.

De même, il a été jugé que le fait pour un agent d'avoir bénéficié régulièrement de plusieurs congés de natures diverses, ne peut pas être constitutif d'insuffisance professionnelle ([442]).

**b) L'insuffisance professionnelle doit être involontaire :**

L'agent qui accomplit volontairement son service de manière peu satisfaisante, commet une infraction disciplinaire. Il ne peut pas être licencié pour insuffisance professionnelle.

**c) L'insuffisance professionnelle ne doit pas être due à une incapacité physique ([443]) :**

L'incapacité physique obéit à des régles juridiques différentes.

**d) En cas d'insuffisance professionnelle, l'Administration ne prononce le licenciement qu'en dernier recours :**

En effet, selon l'article 81 du statut général des personnels de la Fonction Publique, le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être prononcé qu'en dernier recours.

Avant de prononcer le licenciement, l'autorité

---

(442) Cf. Conseil d'Etat Français du 10 Janvier 1958. Min. Def. Nle c/Dlle carrecas RPDA 58 n° 66 Rec. p. 23.

(443) Cf. Conseil d'Etat Français du 10 Janvier 1969. Dame SIKSIK RDP 69. p. 756.

administrative doit ([444]) :

- en premier lieu, s'assurer qu'il n'est pas possible de procéder à la mutation d'office de l'agent concerné dans un cadre correspondant d'une autre Administration ; La mutation est dans ce cas décidée après avis de la commission administrative paritaire,

- en second lieu, vérifier si l'intéressé pouvait prétendre à une pension de retraite ; car le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être prononcé que dans le cas où l'agent n'a pas encore acquis le droit à une pension de retraite.

- en troisième lieu, vérifier s'il n'était pas possible, d'intégrer l'agent dans un grade inférieur, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Ce n'est donc qu'en dernier lieu que l'Administration peut prononcer le licenciement.

**e) La mesure de licenciement est prononcée par le Chef de l'Administration concernée ([445]), après consultation de la commission administrative paritaire compétente :**

---

(444) Cf. Conseil d'Etat Français du 11 Juillet 1979. PLISSON n° 06135 -"il résulte de l'article L.888 du code de la santé publique qu'avant de prononcer, soit la mise à la retraite, soit le licenciement d'un agent qui fait preuve d'insuffisance professionnelle, l'Administration est tenue d'examiner la possibilité de le reclasser dans un autre service ou dans un autre établissement. En se bornant à entériner sur ce point l'avis négatif de la commission nationale paritaire siégeant en formation disciplinaire, à qui il appartient de se prononcer sur l'insuffisance professionnelle mais non sur la possibilité de réemploi, le Ministre a négligé de rechercher par lui même les possibilités de reclassement de l'intéressé et méconnu l'article L. 888 précité."

(445) Sous l'égide de l'ancien statut général du 3 Juin 1968, cette mesure était prise par arrêté du Premier Ministre ; Désormais, le licenciement est prononcé par l'autorité administrative chargée du pouvoir de nomination.

La commission statue à ce titre comme en matière disciplinaire ; l'agent doit bénéficier à cette occasion de toutes les garanties disciplinaires prévues par la loi.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2771, arrêt du 21 Novembre 1995, Mohamed ..... contre Ministre de l'Intérieur.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant que bien que dans l'article 72 susvisé, le législateur ait permis à l'autorité administrative de prononcer le licenciement des agents dont l'insuffisance professionnelle est établie, il a par ailleurs imposé à l'Administration de consulter dans ce cas le conseil d'honneur, exactement comme s'il s'agissait d'une sanction disciplinaire."

**B/ L'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle**

L'agent qui fait l'objet d'une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle bénéficie "d'une indemnité de licenciement".

Cette indemnité est égale à un mois de rémunération totale par année de service effectif. Son montant ne peut toutefois, dépasser douze mois de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre aussi bien le traitement de base de l'agent que l'ensemble des indemnités dont il bénéficie ([446]) ([447]) ([448]) ([449]).

---

(446) Y compris les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

(447) Cf. article 81 dernier alinéa du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(448) Sous l'égide du statut général de 1968, le montant maximum de cette indemnité ne pouvait dépasser six mensualités (loi n° 68-12 du 3 Juin 1968).

Pour les personnels des forces de sécurité intérieure, l'article 72 § 6 de leur statut général prévoit que l'indemnité ne peut dépasser six mois de rémunération.

(449) Cf. pour les magistrats article 46 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

**2) Le licenciement prononcé suite au refus de l'agent de rejoindre son poste d'affectation après une mise en disponibilité** ([450])

L'agent mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration, refuse le poste qui lui est assigné, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente ([451]).

Cette forme de licenciement n'ouvre pas droit à indemnisation.

Il est signalé par ailleurs, que l'Administration peut dans ce cas, déférer l'agent devant le conseil de discipline, et prononcer à son encontre une sanction disciplinaire, au lieu de recourir à la procédure de licenciement.

## II - Le licenciement du personnel stagiaire

Le statut général des personnels de la Fonction Publique ne prévoit pas de manière expresse le licenciement du personnel stagiaire.

Ce sont les statuts particuliers qui, en général, prévoient expréssément le licenciement des agents nouvellement recrutés, au cas où leur stage n'aurait pas été concluant ([452]).

La décision de licenciement des agents stagiaires est prise par le Chef de l'Administration intéressée, après avis de la commission administrative paritaire.

---

(450) En Droit Français "la perte de la nationalité, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets" (art. 24 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

(451) Cf. article 74 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(452) Pour les personnels des forces de sécurité intérieure, le licenciement des agents pour stage non concluant est prévu par la loi (cf. article 24 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 14.250, arrêt du 17 Octobre 1997, Beya ..... contre Ministre de l'Education** (Licenciement d'un professeur de l'enseignement secondaire stagiaire par décision émanant du directeur régional de l'enseignement de Nabeul - Annulation de cette décision par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé qu'en application du principe du parallelisme des formes l'autorité nantie du pouvoir de nomination (en l'occurence le Ministre de l'Education) est seul habilité à prononcer le licenciement de l'agent stagiaire en question.

Toutefois, lorsque le licenciement intervient avant l'expiration de la durée légale du stage, il est assimilé à une sanction du second degré et ne peut, de ce fait, être pris sans faire bénéficier l'agent des garanties disciplinaires prévues par la loi.

Enfin, le licenciement du personnel stagiaire n'ouvre pas droit à indemnisation.

### III - Le licenciement du personnel temporaire

Le recrutement des agents temporaires est essentiellement révocable. L'autorité administrative peut, par voie de licenciement, y mettre fin à tout moment ([453]).

Toutefois, si l'agent a déjà accompli six mois de services civils, l'Administration ne peut le licencier qu'après un préavis d'un mois.

Cependant, si le licenciement est justifié par des

---

(453) Cf. article 98 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

raisons disciplinaires, il est prononcé sans préavis ([454]) ([455]).

Le préavis n'est pas non plus imposé au cas où le licenciement intervient au terme de la période de recrutement fixée par l'acte de nomination.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 401, arrêt du 24 Novembre 1980, Rabeh ..... contre Ministre de l'Intérieur** (la requérante a été recrutée en qualité d'agent temporaire à l'occasion de la campagne d'établissement de la carte d'identité nationale - la décision de recrutement indiquait expressément qu'elle cessait de produire ses effets à la fin de la campagne - Licenciement a été prononcé sans préavis à la fin de la campagne - le Tribunal Administratif a rejeté le recours formé contre cette décision en affirmant que le "préavis n'est exigé que si l'agent temporaire est recruté pour une durée indéterminée.")

Dans le même sens,

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 406, arrêt du 24 Novembre 1980, Younès ..... contre Ministre de l'Intérieur.**

Il y a lieu de signaler enfin que le licenciement du

---

(454) L'article 105 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard qu'"à l'exception du cas disciplinaire, l'agent temporaire ne peut être licencié qu'après un préavis d'un mois lorsqu'il a accompli au moins six mois de services effectifs." La formulation de cet article n'est pas heureuse, car le licenciement ne peut jamais être prononcé pour un motif disciplinaire.

(455) Pour les agents temporaires, l'article 28 du décret n° 84-750 du 30 Avril 1984 portant statut particulier des personnels de la Garde Nationale prévoit à cet égard qu'"il peut être mis fin à tout moment à la fonction des agents temporaires des différents grades, et ce selon les nécessités du service, par arrêté du Ministre de l'Intérieur et sur proposition du directeur général commandant de la Garde Nationale."

personnel temporaire n'ouvre pas droit à indemnisation.

## Paragraphe V : La révocation [456]

La révocation constitue la sanction disciplinaire la plus grave qui peut être infligée à un agent de la Fonction Publique.

Cette sanction ne peut jamais être prononcée en dehors de la procédure disciplinaire prévue par la loi. Elle a essentiellement pour but de permettre à l'agent en cause d'exercer son droit à la défense.

En outre, cette sanction ne peut être prononcée que par le Chef de l'Administration concernée lui même ; toute délégation de signature ou de compétence en la matière est illégale.

Par ailleurs, cette sanction ne peut jamais, être prononcée avec suspension des droits à pension [457].

## Paragraphe VI : L'admission à la retraite

L'admission à la retraite constitue la fin naturelle de la carrière des agents de la Fonction Publique [458].

---

(456) La révocation n'est pas prévue comme mode de cessation définitive des fonctions pour le personnel militaire.

En cas de faute grave, l'agent militaire est mis à la réforme (article 18 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967).

Si cet agent commet une faute pénale, il peut être condamné à la perte de son grade, à la destitution, ou à la dégradation (cf. articles 63 à 65 du décret du 10 Janvier 1957 portant code de la justice militaire et article 26 de la loi susvisée n° 67-20 du 31 Mai 1967).

(457) Cf. 3ème volume de cet ouvrage (chapitre concernant la discipline dans la Fonction Publique).

(458) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 12 du 4 Avril 1985 relative à la procédure de mise à la retraite.

Cf. également : retraite des agents de la Fonction Publique en Tunisie - Ammar Melaouh - mémoire - ENA - 1994.

Sauf pour le personnel militaire, la retraite ne peut pas être prononcée pour motif disciplinaire.

Ainsi, l'agent ne peut pas, à l'occasion de sa mise à la retraite, et même si la retraite est prononcée d'office, bénéficier des garanties disciplinaires.

Il n'en va autrement que si la mise à la retraite revêt la forme d'une sanction disciplinaire ([459]).

La mise à la retraite a lieu, en principe, lorsque l'agent atteint l'âge limite fixé par la loi.

Toutefois, elle peut être prononcée avant ou après l'âge légal de la retraite.

## I - Admission à la retraite pour limite d'âge

La limite d'âge est l'âge légal au delà duquel l'agent ne peut pas, en principe, continuer à exercer ses fonctions.

Cette limite d'âge est fixée dans chaque pays, compte tenu de plusieurs considérations, qui peuvent paraître quelquefois contradictoires.

Ces considérations se rapportent notamment à :

- la tradition du pays en matière d'emploi,
- la situation du marché de travail,
- l'espérance de vie des citoyens,
- leur capacité de travail,
- les contraintes et impératifs de service,
- la pénibilité de chaque emploi,
- la charge financière assumée par les caisses de sécurité sociale.

Certains pays fixent par ailleurs, des limites d'âge

---

(459) Cf. Conseil d'Etat Français du 15 Mars 1950. Nicolas. Rec. p.167 et 2 Juillet 1958. Mathieu. Rec. p.395 et 5 Décembre 1958. Amoult et Levelle. RPDA 59 n° 9.

différentes selon le sexe des agents ([460]).

Trois remarques préliminaires peuvent être faites à cet égard :

**1ère remarque** : La mise à la retraite pour limite d'âge a lieu, en principe, le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint l'âge légal de la retraite ([461]).

Toutefois, le personnel enseignant est mis à la retraite au début de l'année scolaire qui suit la date à laquelle l'agent a atteint l'âge légal de la retraite ([462]).

**2ème remarque** : L'âge exact des agents appelés à être mis à la retraite donne lieu, quelquefois, à certaines controverses.

En effet, il a été relevé que certains agents procèdent, par voie judiciaire, à la rectification de leur

---

(460) Le tableau ci-après montre, à titre indicatif, les limites d'âge fixées dans certains pays :

| Pays | Age de mise à la retraite | |
|---|---|---|
| | Hommes | Femmes |
| Bolivie | 55 ans | 50 ans |
| Congo, Mali, Sénégal et Togo | 55 ans | 55 ans |
| Benin, Côte d'Ivoire et Tchad | 55 ans | |
| Tunisie, Maroc, France, Egypte et Niger | 60 ans | 60 ans |
| Algérie, Mauritanie, Italie, Bulgarie, Jordanie, Iran, Yemen, Argentine, Cuba, Perou et Vénézuella | 60 ans | 55 ans |
| Cameroun | 60 ans | 60 ans |
| Belgique et Brézil | 65 ans | 60 ans |
| Suisse et Portugal | 65 ans | 62 ans |
| Suède | 65 ans | 65 ans |
| Etats Unis, Canada et Mexique | 65 ans | 65 ans |
| Norvège | 67 ans | 67 ans |

(461) Cf. article 7 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(462) Cf. circulaire n° 51 PM du 7 Octobre 1985.

date de naissance et demandent par la suite à être admis à la retraite sur la base de la date de naissance rectifiée.

L'Administration refuse généralement ce genre de demandes, en considérant que les jugements portant rectification des actes d'état civil ne lui sont pas opposables et ce en application des dispositions de la loi n° 3 du 1er Août 1957 ([463]).

Toutefois, le Tribunal Administratif est d'avis contraire.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 15.067, arrêt du 25 Novembre 1997, Dahbia ..... contre C.N.R.P.S.**

La requérante (ex agent public) avait été mise à la retraite sur sa demande. D'après le dossier administratif de l'intéressée elle est née le 21 Mai 1949.

Ainsi elle ne peut jouir de sa retraite qu'à l'âge de 50 ans c'est-à-dire le 21 Mai 1999. Elle produit un jugement qui modifie sa date de naissance et qui fixe cette date au 21 Mai 1944 - Elle demande à la C.N.R.P.S. de lui servir sa pension de retraite à compter du 21 Mai 1994 - La C.N.R.P.S. refuse de lui donner satisfaction sur la base du 6ème paragraphe de l'article 63 (nouveau) de la loi n° 57-3 du 1er Août 1957 tel que modifié par la loi n° 88 du 1er Septembre 1988 qui dispose que les jugements portant rectification de l'état civil ne sont pas opposables aux tiers - Le Tribunal Administratif a considéré dans cette affaire que le jugement en question est opposable à la dite caisse et a annulé le refus de servir à l'intéressée une pension de retraite à compter du 21 Mai 1994.

---

(463) Cf. article 63 de la loi n° 3 du 1er Août 1957 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 80-16 du 3 Avril 1980 et la loi n° 86-88 du 1er Septembre 1986 qui dispose que "La rectification des actes de l'état civil est ordonnée par le Président du Tribunal de première instance de la circonscription dans laquelle l'acte a été dressé ou par son suppléant...

Les décisions judiciaires portant rectification ne pourront, en aucun cas, être opposées aux tiers..."

Cette jurisprudence est contestable.

**3ème remarque** : La mise à la retraite pour limite d'âge, est prononcée par arrêté du Chef de l'Administration concernée.

Une copie de cet arrêté est adressée à l'agent concerné, ainsi qu'à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, six mois avant la date durant laquelle l'agent a atteint l'âge légal de la retraite ([464]).

Toutefois, l'inobservation de ce délai ne peut pas à elle seule, entrainer l'annulation de l'acte de mise à la retraite.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1378, arrêt du 18 Janvier 1990, Tahar ..... contre Ministre de l'Agriculture** (un arrêté de mise à la retraite à compter du 1er Janvier 1985 a été notifié à l'intéressé le 24 Décembre 1984 alors que la loi exige un délai minimum de six mois pour procéder à cette notification - le Tribunal Administratif a jugé que l'inobservation du délai de six mois ne suffit pas à elle seule pour annuler l'arrêté de mise à la retraite.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Bien que l'Administration n'ait pas transmis le dossier de l'intéressé à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale dans les délais impartis et qu'elle n'ait pas non plus notifié à l'agent sa décision de mise à la retraite, ceci ne peut pas entrainer l'annulation du dit arrêté qui ne crée pas une situation juridique nouvelle, et qui est en fait, un acte d'exécution du texte législatif fixant l'âge de mise à la retraite."

La législation tunisienne a fixé par ailleurs :

- une limite d'âge ordinaire,
- et des limites d'âge particulières à certains emplois.

**1) La limite d'âge ordinaire :**

---

(464) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 12 du 4 Avril 1985.

La limite d'âge ordinaire est fixée à 60 ans ([465]).

**2) Les limites d'âge particulières :**

Le législateur a fixé, pour certaines fonctions, des limites d'âge particulières compte tenu notamment de leur caractère pénible, insalubre ou astreignant.

Ces limites d'âge concernent :

- Les ouvriers accomplissant des tâches pénibles et insalubres
- Les agents exerçant des fonctions astreignantes
- Les agents des cadres actifs
- Les militaires et les agents des douanes.

**A/ Les ouvriers accomplissant des tâches pénibles et insalubres :**

Les ouvriers qui accomplissent des tâches pénibles et insalubres, sont mis à la retraite à l'âge de 55 ans ([466]).

Seul le personnel ouvrier est concerné par ces dispositions ; les fonctionnaires, les agents temporaires et les agents contractuels en son exclus.

La liste des emplois d'ouvriers qualifiés de pénibles et d'insalubres, a été fixée par décret ([467]).

Cette liste comporte les emplois ci-après :

- Ouvriers affectés aux réseaux d'assainissement,
- Ouvriers chargés des travaux de propreté des périmètres communaux,
- Ouvriers affectés aux stations d'épuration des eaux usées,
- Ouvriers de la navigation maritime, marins des madragues, marins des lacs et gardes pêche,
- Ouvriers affectés aux chantiers ou chargés de la surveillance des chantiers,
- Ouvriers affectés aux carrières,

---

(465) Cf. article 24 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 12 Mars 1985 tel qu'il a été modifié par la loi n° 88-71 du 27 Juin 1988.

(466) Cf. article 27 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(467) Cf. décret n° 85-1177 du 24 Septembre 1985.

- Ouvriers des bacs,
- Ouvriers affectés aux laboratoires,
- Ouvriers chargés de la conduite et de la réparation des répandeuses à bitumes,
- Ouvriers affectés dans les régions sahariennes,
- Ouvriers affectés dans les services de radiologie et de morgue,
- Ouvriers affectés au nettoyage des établissements d'enseignement,
- Ouvriers affectés aux réseaux des PTT,
- Ouvriers affectés aux travaux topographiques,
- Ouvriers affectés aux imprimeries,
- Ouvriers affectés aux jardins zoologiques (ouvriers chargés des soins des animaux ou de l'entretien des cages),
- Ouvriers chargés de l'hygiène et de la protection de l'environnement (pulvérisation des produits insecticides et désinfectants, ramassage des cadavres.)

La proposition de mise à la retraite des ouvriers concernés doit émaner de l'organisme employeur et doit être adressée au Premier Ministère, un an au moins avant la date de mise à la retraite ([468]).

La mise à la retraite des agents concernés est prononcée par arrêté du Premier Ministre.

Enfin, il convient de remarquer que le législateur n'a pas fixé de période minimum d'exercice des tâches pénibles et insalubres, pour pouvoir postuler une mise à la retraite à l'âge de 55 ans.

Le Tribunal Administratif a toutefois, exigé que cette période doit être "raisonnable et logique."

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3071, arrêt du 26 Janvier 1994, Hassine ..... contre Ministre de la Santé Publique** (exercice de tâches pénibles et insalubres pendant une année seulement, cette période a été jugée insuffisante par le Tribunal Administratif pour mettre l'ouvrier en question à la retraite à l'âge de 55 ans).

---

(468) Cf. circulaire n° 51 du 7 Octobre 1985.

Le Tribunal Administratif a précisé dans cette affaire ce qui suit :

"Considérant qu'il a été établi que le requérant n'a travaillé dans le service de radiologie que pendant une année seulement, qu'il a été muté du service d'urgence au service de radiologie le 8 Février 1989 et qu'il a été mis à la retraite à compter du 1er Avril 1990.

Considérant qu'il ressort de l'article 27 de la loi de 1985 et du décret n° 1177 susvisés que le législateur n'a pas fixé une durée minimum d'exercice d'une tâche pénible et insalubre pour pouvoir être mis à la retraite à l'âge de 55 ans.

Considérant que le fait d'exercer des tâches pénibles et insalubres durant une courte période ne permet pas de bénéficier d'une retraite anticipée dans le cadre de l'article 27 susvisé qui suppose que l'exercice des tâches pénibles et insalubres influe sur la santé de l'agent de sorte qu'il devient incapable de continuer à exercer ses fonctions de façon normale et efficace, ce qui ne peut être le cas lorsque l'agent exerce ces tâches durant une période tout à fait limitée ; la période d'exercice des tâches pénibles et insalubres doit être une période logique et raisonnable. La durée est appréciée par l'Administration sous le contrôle du juge administratif".

Par contre, lorsque la période d'exercice de tâches pénibles et insalubres est jugée "logique et raisonnable", l'Administration a une compétence liée et doit mettre l'ouvrier à la retraite à l'âge de 55 ans.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2098, arrêt du 12 Mars 1991, Mohamed ..... contre le Premier Ministre.**

**B/ Les agents exerçant des fonctions astreignantes :**

Les agents exerçant des fonctions astreignantes sont mis à la retraite après avoir accompli 35 ans de service et atteint l'âge de 55 ans au moins ([469]).

---

(469) Cf. art. 28 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Ils peuvent aussi, lorsque ces deux conditions sont remplies, être maintenus en activité jusqu'à l'âge maximum de 60 ans.

La liste des grades dont les fonctions sont dites astreignantes est fixée par décret ([470]).

Cette liste comprend les grades suivants :

**- Grades appartenant au corps enseignant :**

• Maître d'application
• Instituteur
• Animateur.

**- Grades appartenant au corps paramédical :**

• Technicien supérieur
• Infirmier principal
• Infirmier de la santé publique
• Auxiliaire de la santé publique.

**- Grades appartenant au corps de la marine marchande :**

• Officier principal
• Officier divisionnaire
• Officier
• Officier adjoint
• Adjoint de 1ère classe
• Adjoint de 2ème classe.

**- Tous les grades appartenant au corps des pilotes**

**- Grades appartenant au corps des PTT :**

• Facteur
• Manutentionnaire.

**- Grades appartenant au corps des personnels chargés du traitement automatique de l'information :**

• Opérateur chef
• Opérateur mécanographe
• Contrôleur mécanographe
• Mécanographe.

---

(470) Cf. décret n° 85-1178 du 24 Septembre 1985.

Ainsi, tous les agents appartenant aux grades suscités, et ayant accompli au moins 35 ans de service, sont mis à la retraite entre 55 et 60 ans.

Les agents concernés bénéficient de cette faveur, même si les fonctions qu'ils assurent effectivement ne correspondent pas aux grades qu'ils détiennent.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1838, arrêt du 20 Février 1991, Abdelhamid ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (l'Administration a refusé de mettre à la retraite un Maître d'Application à l'âge de 55 ans au motif qu'il exerce un travail purement administratif - décision annulée par le Tribunal Administratif).

Les agents exerçant des fonctions astreignantes doivent formuler leur demande d'admission à la retraite un an au moins avant la date de mise à la retraite.

Passé ce délai, ils seront maintenus en activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

**C/ Les cadres actifs :**

L'âge de mise à la retraite des agents appartenant aux cadres actifs est fixé à 55 ans ([471]).

Ces agents peuvent aussi être maintenus en activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Sont considérés comme faisant partie des cadres actifs, les agents appartenant aux grades suivants ([472]) :

**- Cadres et agents de la sécurité du Chef de l'Etat et des personnalités officielles :**

- Commissaire général de première classe
- Commissaire général de deuxième classe
- Commissaire supérieur de police
- Commissaire principal de police
- Commissaire de police
- Officier de police principal

---

(471) Cf. art. 29 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(472) Cf. décret n° 88-2131 du 31 Décembre 1988 et décrets n° 748 - 750 - 753 et 755 du 30 Avril 1984 (J.O.R.T n° 47 de 1984).

- Officier de police
- Officier de police adjoint
- Inspecteur de police en chef
- Inspecteur de police principal
- Inspecteur de police
- Colonel
- Lieutenant colonel
- Commandant
- Capitaine
- Lieutenant
- Sous-Lieutenant
- Adjudant chef
- Brigadier chef
- Adjudant
- Brigadier
- Sergent chef
- Sous-Brigadier
- Sergent
- Gardien de la paix
- Caporal chef
- Caporal.

**- Cadres et agents de la Sûreté Nationale et la Police Nationale :**

- Commissaire général de première classe
- Commissaire général de deuxième classe
- Commissaire supérieur
- Commissaire principal
- Commissaire de police
- Officier de police principal
- Officier de police
- Officier de police adjoint
- Inspecteur chef
- Inspecteur de police principal
- Inspecteur de police
- Colonel
- Lieutenant Colonel
- Commandant
- Capitaine
- Lieutenant

• Sous-Lieutenant
• Brigadier en chef
• Brigadier
• Sous-Brigadier
• Gardien de la paix.

**- Cadres et agents de la Garde Nationale :**

• Général
• Colonel
• Lieutenant-Colonel
• Commandant
• Capitaine
• Lieutenant
• Sous-Lieutenant
• Adjudant-chef
• Adjudant
• Sergent-chef
• Sergent
• Caporal chef temporaire
• Caporal temporaire
• Agent temporaire de la Garde Nationale.

**- Cadres et agents des prisons et de la rééducation :**

• Animateur de 1ère catégorie
• Animateur de 2ème catégorie
• Animateur de groupe
• Instructeur technique
• Colonel
• Lieutenant-Colonel
• Commandant
• Capitaine
• Lieutenant
• Sous-Lieutenant
• Surveillant chef
• Surveillant principal
• Surveillant principal adjoint
• Surveillant.

**- Cadres et agents de la Protection Civile :**

• Colonel
• Lieutenant-Colonel

• Commandant
• Capitaine
• Lieutenant
• Sous-Lieutenant
• Adjudant-chef
• Adjudant
• Sergent-chef
• Sergent
• Caporal-chef
• Caporal.

Le maintien en activité des agents est prononcé par arrêté du Premier Ministre sur proposition du Chef de l'Administration ou de l'organisme concerné.

Les demandes de maintien en activité doivent être présentées un an au moins avant la date prévue pour la mise à la retraite.

**D/ Les militaires et les agents des douanes :**

La limite d'âge applicable aux militaires et aux agents des douanes est fixée comme suit ([473]) :

- 50 ans pour les hommes de troupe, les quartiers-maîtres et les matelots appartenant aux corps militaires ainsi que pour les auxiliaires des douanes ;
- 55 ans pour le cadre des sous-officiers, et des officiers mariniers des personnels militaires et des sous-officiers des douanes ;
- 58 ans pour le cadre des officiers subalternes appartenant aux corps militaires et des officiers subalternes des douanes ;
- 60 ans pour le cadre des officiers généraux, et des officiers supérieurs de l'armée, et des officiers généraux et des officiers supérieurs des douanes.

## II - Admission à la retraite après la limite d'âge légal

---

(473) Cf. article 61 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 et article 9 du décret n° 96-2311 du 3 Décembre 1996.

Dans certains cas, les agents sont maintenus en activité au delà de l'âge légal de la retraite.

Trois cas de maintien en activité sont prévus par la loi :

- le maintien en activité des agents civils, des agents des forces de sécurité intérieure et des agents des douanes,
- le maintien en activité des agents militaires,
- et le maintien en activité prévue pour permettre aux agents de bénéficier d'une pension de retraite.

**1) Maintien en activité des agents "civils" des forces de sécurité intérieure et des agents des douanes :**

Ces agents peuvent être maintenus en activité jusqu'à l'âge de 65 ans ([474]).

Le maintien en activité est prononcé, dans ce cas, par décret pour une année renouvelable.

En pratique, seuls les cadres supérieurs bénéficient, sur leur demande, du maintien en activité.

Après l'âge de 65 ans, les agents maintenus en activité peuvent continuer à exercer leurs fonctions à titre contractuel sur la base des dispositions règlementaires prises en application de la loi n° 87-8 du 6 Mars 1987 relative au travail des retraités ([475]).

**2) Maintien en activité des militaires :**

Les militaires peuvent être maintenus en activité dans les limites suivantes ([476]) :

---

(474) Cf. article 24 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(475) Cf. chapitre relatif à la situation des agents après la cessation définitive des fonctions.

(476) Cf. articles 62 et 63 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

| Grades | Période de maintien | Limite du maintien |
|---|---|---|
| Officiers généraux et Officiers supérieurs à partir du grade de Commandant. | un an renouvelable | âge de 65 ans |
| Sous-Officiers de carrière, Officiers marins et Officiers subalternes. | un an renouvelable | âge de 60 ans |

La loi n'a pas fixé la forme de l'acte portant maintien en activité des agents concernés.

Dans la pratique, cet acte est pris sous forme d'arrêté du ministre de la défense nationale après visa du Premier Ministre.

**3) Maintien en activité pour l'acquisition du droit à une pension de retraite :**

Les agents de la Fonction Publique qui atteignent l'âge légal de la retraite, sans avoir encore satisfait à la condition d'ancienneté exigée pour bénéficier d'une pension de retraite, peuvent être maintenus en activité pour leur permettre de satisfaire à cette condition ([477]).

---

(477) L'article 3 de la loi n° 87-8 du 6 Mars 1987 dispose à cet égard ce qui suit :

"A titre transitoire, les salariés ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite, sans remplir la condition de stage requise pour l'ouverture du droit à pension, peuvent être autorisés à poursuivre l'exercice de leur activité, sans être mis à la retraite.

L'autorisation est donnée après accord de l'employeur, par le ministre de la Fonction Publique et de la réforme administrative pour les agents dont le régime de retraite est régi par la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 et par l'inspection du travail compétente pour les autres salariés.

La durée du maintien en activité ne peut excéder dans ce cas, la durée nécessaire pour remplir la condition de stage...".

**III - Admission à la retraite avant la limite d'âge légal**

Les agents de la Fonction Publique peuvent être mis à la retraite avant qu'ils n'aient atteint l'âge légal de la retraite.

Cette mise à la retraite peut avoir lieu à l'initiative de l'Administration ou à la demande de l'agent.

**1) La mise à la retraite prononcée à l'initiative de l'Administration dite "retraite d'office" :**

Cette forme de retraite est décidée unilatéralement par l'Administration.

Elle peut avoir lieu :

- soit pour suppression d'emploi,
- soit pour insuffisance professionnelle,
- soit sans motif, sous réserve que l'agent concerné ait effectué au moins 15 ans de services effectifs civils ou militaires.

**A/ Mise à la retraite d'office pour suppression d'emploi :**

La notion de suppression d'emploi (ou de dégagement des cadres) est pévue par la loi portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public ([478]).

Le statut général des militaires a également prévu ce cas et a exigé que les emplois à supprimer soient fixés par la loi ([479]).

L'agent mis à la retraite d'office pour suppression d'emploi jouit de sa pension de retraite dès la cessation définitive de ses fonctions.

**B/ Mise à la retraite d'office pour**

---

(478) Cf. art. 5 (nouveau) et 41 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(479) Cf. art. 19 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

**insuffisance professionnelle** ([480]) :

La mise à la retraite pour insuffisance professionnelle est prévue par l'article 81 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Avant de prendre une telle mesure, l'Administration doit, en principe, envisager la possibilité de muter l'agent dans un cadre correspondant d'une autre Administration (voir supra...).

La mise à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle n'est, en outre, possible que lorsque l'agent remplit les conditions légales pour prétendre à une pension de retraite.

La décision de mise à la retraite pour insuffisance professionnelle est prise par le Chef de l'Administration ([481]) après consultation de la commission administrative paritaire compétente.

Cette commission statue comme en matière disciplinaire.

Le défaut de consultation de la commission administrative paritaire entraine l'annulation de la décision de mise à la retraite d'office.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 189, arrêt du 8 Décembre 1978, Mohamed ..... contre Ministre de la Santé Publique** (mise à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle sans consultation préalable de la commission administrative paritaire - décision annulée par le Tribunal Administratif).

---

(480) Aux termes de la circulaire n° 20 PM/SGG/DGFP du 3 Mai 1976, la mise à la retraite pour insuffisance professionnelle s'applique "à tout agent qui a fait preuve d'incapacité et d'inaptitude au service, imputable à son comportement volontaire de ne pas améliorer son rendement."

(481) Sous l'empire de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968, la décision de mise à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle était prononcée par arrêté du Premier Ministre conformément à une procédure spéciale prévue par le décret n° 73-384 du 10 Août 1973.

Dans le même sens,

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 485, arrêt du 19 Novembre 1980, Khélifa ..... contre Ministre de l'Education Nationale.**

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 524, arrêt du 23 Décembre 1981, Taïeb ..... contre Ministre des Affaires Sociales RATA p. 383.**

L'Administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier l'insuffisance professionnelle des agents.

L'exercice de ce pouvoir est soumis, toutefois, au contrôle minimum du juge administratif.

A titre d'exemple, le juge a estimé, dans les affaires suivantes, que l'insuffisance professionnelle était effectivement établie :

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 256, arrêt du 23 Janvier 1980, Ali ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un instituteur a été mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle - toutes les notes qui lui sont décernées étaient inférieures à la moyenne - le Tribunal Administratif a estimé que l'insuffisance professionnelle était établie -)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration a motivé l'acte objet du recours par le fait que le requérant fait preuve d'une insuffisance professionnelle et physique, que les notes qui lui étaient décernées suite aux inspections étaient souvent inférieures à la moyenne, que l'agent en question n'a jamais essayé d'améliorer la façon dont il exerce son métier en se référant à ce titre à l'expérience de ses collègues, et que en plus cet agent était atteint d'une allergie qui selon ses collègues le rend souvent sujet à des évanouissements durant l'exercice du travail.

Considérant que l'agent en question a reproché aux inspecteurs un sentiment de haine qu'ils éprouvent à son

égard, sans arriver à en prouver l'existence.

Considérant que nonobstant la cause de l'invalidité physique dont fait preuve l'agent, tout ce qu'a invoqué l'Administration était bien établi et constitue une insuffisance professionnelle permettant de mettre l'agent à la retraite d'office."

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 454, arrêt du 1er Juillet 1981, Salah ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un instituteur a été mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle - quatre inspections avaient conclu à sa mauvaise qualité de service - le Tribunal Administratif a estimé que l'insuffisance professionnelle était établie -).

Par contre, dans les affaires suivantes, le Tribunal Administratif a estimé, que l'insuffisance professionnelle n'était pas effectivement établie.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 361, arrêt du 14 Mai 1980, Ahmed ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un enseignant a été mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle alors que tous les rapports d'inspection lui étaient favorables. Décision de mise à la retraite d'office annulée par le Tribunal Administratif).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 440, arrêt du 1er Juillet 1981, Mohamed ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (un professeur a été mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle alors que le rapport d'inspection indiquait que "l'intéressé était sérieux, actif, dévoué et animé d'un désir sérieux de profiter des orientations qui lui étaient indiquées..." Décision de mise à la retraite annulée par le Tribunal Administratif).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 394, arrêt du 15 Juillet 1981, Abdellaziz ..... contre Ministre des Affaires Sociales RATA p. 246** (un agent a été mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle alors

que sa dernière note annuelle était de 19,5/20 - Décision de mise à la retraite d'office annulée par le Tribunal Administratif).

En aucun cas, les agents mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle ne peuvent bénéficier d'une majoration de service lors du calcul de leur pension de retraite ; ceci serait considéré comme une sorte de prime à l'incompétence et à la médiocrité.

Par ailleurs, les agents mis à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle ne peuvent jouir de leur pension de retraite qu'à l'âge de 50 ans ([482]).

**C/ Mise à la retraite d'office sans motif précis et après que l'agent ait effectué 15 ans de services au moins :**

Il s'agit là d'une possibilité donnée à l'Administration pour mettre fin à l'activité des agents avant qu'ils n'aient atteint l'âge légal de la retraite.

Cette forme de retraite d'office n'est pas prononcée selon les mêmes conditions pour tous les agents de la Fonction Publique.

**a) Cas des personnels civils et des agents des douanes ([483]) ([484]) :**

La décision de mise à la retraite d'office est prise, dans ce cas, par décret, au vu d'un rapport du Chef de l'Administration intéressée et des observations écrites de l'agent concerné.

L'agent doit adresser ses observations dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du rapport de l'Administration.

---

(482) Cf. article 4 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(483) Cf. article 5 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(484) En modifiant les articles 9 et 11 de la loi n° 59-18 du 5 Février 1959, la loi n° 71-73 du 19 Novembre 1973 avait prévu un nouveau cas de mise à la retraite d'office sans en préciser le motif (article 9 (nouveau) II-4-e-et et article 11 (nouveau) II).

La loi n° 79-66 du 31 Décembre 1979 a supprimé ce cas particulier de mise à la retraite d'office.

La loi n° 88-71 du 27 Juin 1988 l'a réinstitué.

Le décret de mise à la retraite est par ailleurs, notifié à l'agent et à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, deux mois au moins avant la date de mise à la retraite ([485]).

Cette procédure est soumise au contrôle minimum du juge administratif.

**b) Cas des personnels militaires ([486]) :**

La retraite d'office des militaires est prononcée par arrêté du Ministre de la défense nationale ([487]).

Par ailleurs, et contrairement, à ce qui est prévu pour les personnels civils, il n'est pas nécessaire d'établir un rapport pour mettre les militaires à la retraite d'office.

**c) Cas des agents des forces de sécurité intérieure :**

Les personnels des forces de sécurité intérieure sont mis à la retraite d'office dans les mêmes conditions prévues pour les personnels civils ; toutefois il n'est pas prévu de les mettre à même de présenter un rapport à l'autorité compétente ([488]).

Il convient de préciser enfin que dans tous les cas précités, la retraite d'office prend effet à compter de la cessation effective des fonctions.

A partir de cette date l'agent commence à jouir de sa pension.

**2) Mise à la retraite à la demande de l'agent :**

Avant d'atteindre la limite d'âge, l'agent de la Fonction Publique qui aura accompli au moins 15 ans de services effectifs, peut demander de faire valoir ses droits à la retraite.

---

(485) Cf. article 6 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 tel qu'il a été modifié par la loi n° 90-6 du 12 Février 1990.

(486) Cf. art. 61 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(487) Cf. art. 26 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

(488) Cf. article 6 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Si sa demande est acceptée, il ne peut bénéficier de la pension de retraite qu'à l'âge de 50 ans ([489]).

Aucune contrainte ne doit toutefois, être exercée sur l'agent pour présenter une demande dans ce sens.

Par ailleurs, la demande de l'agent ne doit pas être équivoque.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1805, arrêt du 6 Avril 1988, Ahmed ..... contre Ministre de l'Education Nationale.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le requérant a adressé à l'Administration en date du 14 Juillet 1986 une demande de mise à la retraite d'office pour cause de maladie chronique.

Considérant que l'Administration l'a mis à la retraite proportionnelle sur la base de cette demande.

Considérant que le requérant n'a pas demandé à être mis à la retraite proportionnelle mais à la retraite d'office, et qu'en conséquence l'acte objet du recours est irrégulier."

L'Administration n'est pas tenue de donner une suite favorable aux demandes de retraite anticipée présentées par ses agents. Elle reste libre de les accepter ou de les refuser en considération des exigences du service ([490]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2016, arrêt du 18 Novembre 1992, Zeïneb ..... contre le Premier Ministre** (un agent a demandé sa retraite avant l'âge légal ; n'ayant pas obtenu satisfaction, il a formé un recours en annulation au motif que le refus de l'Administration porte atteinte au principe de l'égalité - le Tribunal Administratif a rejeté sa requête).

---

(489) Cf. art. 41 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(490) Cf. Conseil d'Etat Français du 1er Février 1963. comidessus AJDA 63/426.

En pratique, la mise à la retraite anticipée n'est accordée que pour des raisons médicales ou sociales.

Toutefois, l'Administration ne peut pas refuser une demande de mise à la retraite anticipée présentée par un agent qui aura déjà accompli 35 ans de services effectifs au moins et atteint ou dépassé l'âge de 55 ans ([491]) ([492]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 14.212, arrêt du 18 Octobre 1997, Mohamed Taïeb ..... contre Office National Tunisien du Tourisme** (annulation du refus de l'O.N.T.T. d'accorder la retraite à un agent qui a accompli 35 ans du service et atteint l'âge de 55 ans).

Par ailleurs, la loi n° 88-71 du 27 Juin 1988 a permis aux mères ayant au moins trois enfants dont l'âge ne dépasse pas 20 ans ou un enfant atteint d'un handicap profond, de demander après 15 ans de services au moins, leur mise à la retraite avec jouissance immédiate de la pension.

Cette mise à la retraite est subordonnée à l'accord préalable du Premier Ministre.

Dans la pratique, l'Administration n'a pas encore mis en application ces dispositions légales.

La retraite anticipée sur demande est accordée par arrêté du ministre dont relève l'agent. Cet arrêté est soumis au visa du Premier Ministère ([493]).

**3) Cas particulier de mise à la retraite décidée sur demande de l'agent ou à l'initiative de l'Administration :**

La retraite peut être prononcée à l'initiative de l'Administration ou à la demande de l'agent, lorsque ce dernier se trouve dans l'impossibilité physique absolue

---

(491) Cf. article 30 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 et circulaire n° 17 du 3 Mai 1997 qui exige que la demande soit formulée un an au moins, avant la date de mise à la retraite.

(492) "Les services validés" sont pris en considération dans le calcul des 35 ans (avis du Tribunal Administratif n° 251 du 3 Janvier 1996).

(493) Cf. circulaire n° 37 du 27 Mai 1993.

et définitive d'assurer ses fonctions.

Il s'agit alors d'une mise à la retraite pour invalidité ([494]).

A ce sujet il convient de préciser ce qui suit :

- La retraite pour invalidité ne peut pas être prononcée au titre d'une infirmité dont l'agent était atteint depuis son recrutement.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1, arrêt du 20 Mai 1976, Khelifa ..... contre Ministre de l'Education Nationale** (Un enseignant aveugle depuis son recrutement a été mis à la retraite pour invalidité après 14 ans d'exercice - décision jugée illégale par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est établi que le requérant était aveugle avant son recrutement en qualité d'enseignant à la section de Sousse de la Grande Mosquée le 25 Novembre 1943, et a continué à exercer en cette qualité jusqu'au 5 Mars 1957 date à laquelle, il a été mis à la retraite pour invalidité physique.

Considérant que l'Administration s'est référé dans l'arrêté de mise à la retraite à l'article 20 du décret beylical du 19 Avril 1949 se rapportant à la mise à la retraite pour invalidité physique survenue après le recrutement, ce qui n'est pas le cas dans cette espèce, l'Administration a ainsi pris un acte juridiquement irrégulier."

Par contre lorsque l'infirmité survient après le recrutement et rend l'agent dans l'impossibilité définitive d'assurer ses fonctions, l'Administration est obligée de le mettre à la retraite, et ce quels que soient sa qualité, son ancienneté administrative et son âge.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3095, arrêt du 4 Mai 1994, Lazhari ..... contre la Caisse Nationale de**

---

(494) Cf. article 5 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

**Retraite et de Prévoyance Sociale** (ouvrier occasionnel ayant une ancienneté de 9 ans 6 mois et 20 jours reconnu définitivement inapte - la Caisse lui a refusé la retraite pour invalidité sous prétexte qu'il n'a pas l'ancienneté minimum de 10 ans - le Tribunal Administratif a annulé ce refus).

Le Tribunal Administratif a précisé dans cette espèce que le législateur n'a pas fixé une condition d'ancienneté minimum pour bénéficier d'une pension de retraite en cas de décès ou d'invalidité physique de l'agent et qu'il n'a pas non plus distingué à ce titre entre les fonctionnaires et les autres catégories d'agents de la Fonction Publique, y compris les ouvriers occasionnels.

- Dès sa mise à la retraite pour invalidité, l'agent bénéficie de sa pension quelle que soit la nature de la maladie qui l'a rendu invalide et quels que soient son âge et son ancienneté administrative ([495]).

- Les agents mis à la retraite pour invalidité, par une décision définitive (qui n'a été ni rapportée, ni attaquée dans les délais contentieux), ne peuvent plus réintégrer leur ancien emploi et ce même s'ils recouvrent leur aptitude physique après leur mise à la retraite ([496]).

Par ailleurs, il y a lieu de distinguer entre le régime général et les régimes particuliers de mise à la retraite pour invalidité.

**A/ Cas général de mise à la retraite pour invalidité :**

En général, la mise à la retraite pour invalidité est prononcée par arrêté du Premier Ministre après avis conforme de la commission de réforme siégeant auprès de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance

---

(495) Cf. art. 41 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(496) Cf. Conseil d'Etat Français du 6 Mai 1951. Riboux. Rec. p. 395 et 19 Février 1954. Couture S/54/3/92 et 24 Mars 1954. Schombourger RPDA 54. p.180 et 1er Octobre 1976. Dame Pastor. Circulaire Ministère de l'Education Nationale. Rec. n° 1153.

Sociale ([497]).

L'Administration ne peut pas refuser de saisir la commission de réforme, au cas où l'agent lui aurait présenté un dossier régulier.

Le Premier Ministre ne peut pas non plus prendre une décision contraire à l'avis de cette commission.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2821, arrêt du 25 Mai 1994, El Marthi ..... contre Ministre de la Santé Publique.**

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 3700, arrêt du 19 Avril 1995, Mustapha ..... contre Ministre de la Santé Publique.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que le requérant a demandé au Ministre de la Santé Publique en date du 6 Mars 1992 de présenter son dossier à la commission de réforme.

Considérant que l'Administration n'a pas donné suite à cette demande.

Considérant que cette commission est saisie par le Chef de l'Administration concerné, qui doit le faire à chaque fois qu'un agent lui présente une demande et que cette demande lui parait suffisamment sérieuse, étant précisé que ces questions revêtent un aspect purement technique et que le Chef de l'Administration ne peut pas les juger seul sans requérir l'avis de la commission de réforme.

Considérant que dans le cas de l'espèce, le Ministre de la Santé Publique, en ne donnant pas suite à la demande du requérant, a implicitement refusé de mettre en œuvre la procédure légale pour saisir la commission de réforme compétente ce qui constitue de sa part un excès de pouvoir rendant son acte sujet à annulation."

---

(497) Cf. article 29 de la loi n° 59-18 du 5 Février 1959.

La commission de réforme apprécie la réalité des infirmités invoquées, leur imputabilité au service, leurs conséquences ainsi que le taux d'invalidité qui en est résulté.

La commission peut aussi ordonner toute mesure d'instruction qu'elle juge nécessaire et demander de faire comparaitre devant elle, l'agent concerné.

L'agent a, quant à lui, le droit de prendre connaissance de son dossier, de présenter des observations écrites, de fournir des certificats médicaux ou de faire entendre par la commission de réforme un médecin de son choix.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 14.546, arrêt du 30 Mai 1997, Abdelatif ..... contre Ministre de l'Agriculture** (Mise à la retraite pour invalidité physique après avis de la commission de réforme - Toutefois la commission a donné son avis sans avoir convoqué l'agent en question pour pouvoir prendre connaissance du dossier et présenter ses observations - annulation de la mise à la retraite par le Tribunal Administratif).

Le défaut de consultation de la commission de réforme entraine naturellement l'annulation de la décision de mise à la retraite.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 349, arrêt du 14 Juillet 1979, Abdelhamid ..... contre Ministre de l'Education Nationale RATA p. 253** (agent mis à la retraite pour invalidité physique sans consultation de la commission de réforme - annulation de cette décision par le Tribunal Administratif).

L'avis de la commission de réforme doit par ailleurs être motivé.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1443, arrêt du 27 Octobre 1989, Elaïd ..... contre la CNRPS.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort du procès verbal de la

commission de réforme tenue le 30 Mai 1984 que la dite commission s'est limitée à enregistrer la mise à la retraite du requérant pour une invalidité physique non imputable au service sans se prononcer sur ce cas de manière à ce que le Tribunal puisse juger de la régularité de l'acte qui s'en est suivi.

En conséquence l'acte objet du recours est jugé irrégulier."

**B/ Cas particuliers de mise à la retraite pour invalidité :**

Il existe plusieurs régimes particuliers de mise à la retraite pour invalidité.

Ces régimes concernent :

- les accidents de travail et les maladies professionnelles,
- la retraite pour invalidité des militaires,
- la retraite pour invalidité des agents des forces de sécurité intérieure;
- la retraite pour invalidité des agents des douanes.

**a) Retraite pour invalidité suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle :**

Lorsqu'il est établi que l'agent est devenu définitivement incapable d'exercer ses fonctions suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, l'agent en question est mis à la retraite pour invalidité, par arrêté du Premier Ministre, après avis conforme d'une commission médicale siégeant au Premier Ministère ([498]).

L'agent en question peut assister à la réunion de la commission médicale ou s'y faire représenter ; il peut aussi adresser à la commission un rapport médical confidentiel.

De son côté, la commission médicale peut, si elle le juge utile, convoquer l'agent à comparaitre devant elle. Toutefois, la présence de l'agent n'est pas indispensable

---

(498) Cf. art. 40 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 - (Cf. aussi décret n° 95-2488 du 18 Décembre 1995).

pour que la commission puisse prendre sa décision ([499]).

La commission peut aussi ordonner les expertises médicales qu'elle juge nécessaires.

Le Premier Ministre prend l'arrêté de mise à la retraite dans le cas où la commission émet un avis favorable à ce sujet.

**b) Retraite pour invalidité du personnel militaire :**

L'agent militaire qui n'est plus physiquement en mesure d'assurer sa mission est présenté à sa demande, ou à la demande de l'autorité compétente, à une commission de réforme siégeant au Ministère de la défense nationale ([500]).

Il doit, à cette occasion, être mis à même de se défendre.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1537, arrêt du 11 Décembre 1990, Kilani ..... contre Ministre de la Défense Nationale.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que conformément à l'article 29 de la loi n° 59-18 du 5 Février 1959, l'existence de l'invalidité dont est atteint l'agent, son rapport avec l'emploi exercé ainsi que ses conséquences et le taux d'incapacité qui devait en résulter sont appréciés par une commission compétente à cet effet...

L'agent atteint d'une invalidité a le droit de consulter son dossier et de présenter des observations écrites et des certificats médicaux...

Considérant qu'il ressort du procès verbal de la réunion de la commission de réforme tenue le 30 Octobre 1985 que la dite commission a examiné le dossier du requérant parmi les 106 dossiers qui lui étaient soumis sans qu'il ne soit établi que cette

---

(499) Cf. article 5 du décret n° 95-2488 du 18 Décembre 1995.

(500) Cf. art. 17 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

commission s'est conformée aux dispositions de l'article 29 précité.

Considérant que la commission en omettant de notifier au requérant la date de sa réunion, elle a empêché ce dernier de bénéficier des garanties prévues par l'article 29 de la loi n° 59-18, et a entaché ses travaux d'irrégularités.

Considérant que l'acte objet du recours est basé sur l'avis de la dite commission, il devient par là même irrégulier et sujet à annulation."

L'agent peut se présenter seul devant la commission de réforme ou se faire assister par un médecin.

Toutefois, l'absence de l'agent régulièrement convoqué, n'influe pas sur la validité des décisions prises par la commission de réforme.

Si l'agent est reconnu invalide,il est mis à la retraite par décision du Ministre de la Défense Nationale.

Lorsque l'invalidité de l'agent résulte de blessures reçues par suite d'événements de guerre, d'accidents de service, ou de maladies contractées ou aggravées par le fait ou à l'occasion du service, le dit agent aura droit à une pension d'invalidité cumulable avec sa pension de retraite ([501]).

**c) Retraite pour invalidité des agents des forces de sécurité intérieure :**

Les agents des forces de sécurité intérieure reconnus invalides sont mis à la retraite par arrêté du Ministre de l'Intérieur après avis de la commission de réforme compétente ([502]).

Une commission de réforme est créée pour chaque

---

(501) Cf. décret-loi n° 72-3 du 11 Octobre 1972 tel qu'il a été modifié par les lois n° 85-7 du 22 Février 1985, n° 90-81 du 7 Août 1990 et n° 92-104 du 2 Novembre 1992.

(502) Cf. art. 16 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

corps des forces de sécurité intétieure ([503]).

Toutes ces commissions de réforme siégent au Ministère de l'Intérieur ; Aucune disposition légale ou règlementaire n'a fixé les conditions de leur fonctionnement.

**d) Retraite pour invalidité des agents des douanes :**

La loi portant statut général des agents des douanes comporte, en matière de retraite pour invalidité, des dispositions similaires à celles prévues pour les agents des forces de sécurité intérieure ([504]).

Les agents des douanes reconnus invalides sont donc mis à la retraite par arrêté du Ministre des Finances pris après avis d'une commission de réforme siégeant au Ministère des Finances ([505]).

Enfin, dans tous les cas de mise à la retraite, un dossier complet doit être communiqué à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, comprenant notamment un relevé détaillé des services effectués par l'agent.

Ce relevé doit être signé aussi bien par l'Administration que par l'agent lui même ; ce dernier doit y apposer la mention "lu et approuvé." ([506])

---

(503) Cf. article 58 du décret n° 84-755, article 48 du décret n° 84-750, article 66 du décret n° 84-753 et article 99 du décret n° 84-748 des 30 Avril 1984 - JORT n° 47 du 17 Août 1984.

(504) Comparer articles 17 et 18 de la loi n° 95-45 du 8 Mai 1995 et articles 16 et 17 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

(505) Dans la pratique, les dossiers des agents des douanes atteints d'invalidité sont traités dans les mêmes conditions que ceux des personnels civils.

(506) Cf. Conseil d'Etat Français du 8 Février 1930. Grelland. Rec. p. 158.

### Paragraphe VII : La résiliation du contrat d'engagement

Les agents contractuels cessent normalement leurs fonctions à la date d'échéance de leurs contrats d'engagement.

Toutefois, l'Administration peut mettre fin à leur contrat avant terme, d'office, ou sur leur demande.

Un préavis d'un mois leur est toutefois, donné à cette occasion ([507]).

## Sous/Section II : Les modes particuliers de cessation définitive des fonctions

En dehors des modes classiques de cessation définitive des fonctions ci-dessus indiqués, la carrière de l'agent peut prendre fin :

- suite à un abandon de poste,
- ou lorsque l'agent ne sollicite pas sa réintégration au terme d'une période de mise en disponibilité,
- ou lorsqu'il fait l'objet d'une mesure d'intégration dans les cadres d'un établissement public ou d'une entreprise publique, au terme d'un détachement,
- ou lorsqu'il décède en cours de carrière.

Par ailleurs, les militaires peuvent être destitués de leur grade ([508]).

Enfin, certains agents peuvent être déchargés de leurs fonctions par mesure unilatérale de l'Administration, prise dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire.

---

(507) Cf. article 113 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(508) Cf. article 26 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires.

## Paragraphe I : L'abandon de poste (509)

L'agent est considéré en abandon de poste (ou de service) lorsqu'en l'absence d'un empêchement majeur indépendant de sa volonté, il ne se présente plus à son poste de travail ; il aura ainsi refusé de manière volontaire et unilatérale d'exécuter le service.

L'abandon de service est un acte très grave. S'il est établi, il provoque la rupture du lien de travail entre l'agent et son employeur, et donne droit à l'Administration de radier des cadres l'agent qui en est l'auteur.

### I - Conditions de l'abandon de poste

L'agent ne peut être considéré en abandon de poste que sous trois conditions :

**1) Une absence irrégulière :**

Il faut que l'agent s'absente du service de façon irrégulière et sans en avoir informé l'Administration au préalable.

L'absence de l'agent ne doit pas être justifiée ni par un congé régulier ni par une autorisation du chef immédiat.

Ainsi, il n'y a pas abandon de poste lorsque l'agent se présente à son travail, mais refuse d'assurer le service. Il aurait commis, dans ce cas, une faute

---

(509) La notion d'abandon de poste ou de service est d'origine jurisprudentielle : c'est le Conseil d'Etat Français qui en a fixé les conditions et les effets ; il a été suivi par la suite par le Tribunal Administratif Tunisien avant que le statut général des personnels de la Fonction Publique ne consacre cette notion de façon expresse, en disposant dans son article 73 que le "fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité. Au cas où le fonctionnaire ne sollicite pas sa réintégration dans les délais prescrits (...), l'Administration peut le considérer comme ayant rompu tout lien avec le service public."

disciplinaire et non un abandon de poste ([510]).

**2) Inexistence d'un empêchement majeur de se présenter au service :**

Il ne faut pas que l'agent ait été empêché "de manière absolue" de se présenter à son poste de travail.

---

(510) Cf. Conseil d'Etat Français arrêt du 27 Février 1981. Delle Yaffi. Rec. p. 118.

Ainsi, l'agent gardé à vue par la police ([511]), détenu préventivement par la justice ou séquestré, ne peut pas être considéré en abandon de poste. L'abandon de poste doit être délibèrément voulu par l'agent.

---

(511) A propos de la garde à vue, le code de procédure pénale dispose dans ses articles 13 bis et 85 (nouveau) ce qui suit :

Art. 13 bis (nouveau) - "Dans les cas où les nécessités de l'enquête l'exigent, les officiers de police judiciaire visés aux paragraphes 3 et 4 de l'article 10, même en cas de crimes ou délits flagrants et les officiers de police judiciaire des douanes, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par le code des douanes, ne peuvent garder le suspect pour une durée dépassant quatre jours, ils doivent en aviser le procureur de la République.

Le procureur de la République peut par décision écrite, prolonger la durée de la garde à vue seulement une seule fois pour la même période.

L'officier de police judiciaire doit informer le suspect dans la langue qu'il comprenne de la mesure prise à son encontre, de sa cause, de son délai et lui dicte ce que lui garantit la loi notamment la possibilité de demander d'être soumis à un examen médical pendant le délai de la garde à vue.

L'oficier de police judiciaire doit aussi informer l'un des ascendants ou descendants ou frères ou soeurs ou conjoint du suspect selon son choix de la mesure prise à son encontre.

Lar personne gardée à vue ou l'une des personnes susvisées au paragraphe précédent peut demander au cours du délai de garde à vue ou à son expiration d'être soumis à un examen médical.

Le procès verbal rédigé par l'officier de police judiciaire doit comporter les mentions suivantes :

- la notification au suspect de la mesure prise à son encontre et de sa cause,
- la lecture des garanties qu'assure la loi au gardé à vue,
- la notification ou la non notification faite à la famille du suspect gardé à vue,
- la demande d'être soumis à l'examen médical si elle a été présentée par le suspect ou par l'un des membres de sa famille,
- le jour et l'heure du commencement de la garde à vue ainsi que de sa fin,
- le jour et l'heure du commencement de l'interrogatoire ainsi que de sa fin,
- la signature de l'officier de police judiciaire et du gardé à vue et dans le cas de son refus il en est fait mention avec indication du motif.

(511 suite) Les officiers de police judiciaire désignés à l'alinéa premier du présent article doivent tenir dans les postes où s'opère la garde à vue un registre spécial côté et signé par le procureur de la République ou son substitut et portant obligatoirement les mentions suivantes :

- l'indemnité du gardé à vue,
- le jour et l'heure du commencement de la garde à vue ainsi que de sa fin,
- la notification faite à la famille de la mesure prise,
- la demande d'être soumis à l'examen médical si elle a été présentée par le gardé à vue ou par l'un de ses ascendants ou descendants ou frères ou soeurs ou par le conjoint.

Art. 85 (nouveau) - "L'inculpé peut être soumis à la détention préventive dans le cas de crimes ou délits flagrants et toutes les fois que, en raison de l'existence de présomptions graves, la détention semble nécessaire comme une mesure de sécurité pour éviter de nouvelles infractions, comme une garantie de l'exécution de la peine ou comme un moyen d'assurer la sécurité de l'information.

La détention préventive ne peut dans les cas visés dans le paragraphe précédent dépasser six moix.

Si l'intérêt de l'instruction le justifie, le juge d'instruction peut, après avis du Procureur de la République, et par ordonnance motivée, renouveler une seule fois la période de détention en cas de délit, et deux fois en cas de crime, sans que toutefois chaque période dépasse six mois.

L'ordonnance de renouvellement est susceptible d'appel devant la chambre d'accusation.

La liberté avec ou sans cautionnement est de droit, cinq jours après l'interrogatoire, en faveur de l'inculpé ayant une résidence fixe sur le territoire tunisien et n'ayant déjà été condamné à aucune peine supérieure à trois mois d'emprisonnement, quand le maximum de la peine prévue par la loi est un an d'emprisonnement."

**Tribunal Administratif**
**Affaire n° 257, arrêt du 13 Avril 1981.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'acte objet du recours est justifié par le fait que le requérant s'est absenté de son emploi à compter du 30 Octobre 1975 et qu'il n'a pas repris le service malgré les mises en demeure qui lui avaient été adressées.

Considérant toutefois, qu'il ressort des pièces figurant dans le dossier que l'agent s'est absenté de son travail suite à sa détention préventive par les services judiciaires, et qu'il a demandé à reprendre son travail dès qu'il a été libéré suite au jugement d'appel prononcé en sa faveur le 18 Octobre 1978.

Ainsi, son absence du travail ne résultait pas de sa propre volonté et ne peut de ce fait être jugée irrégulière."

Souvent, l'agent en abandon de poste invoque son état de santé pour régulariser sa situation.

L'Administration apprécie alors dans ce cas l'origine de l'empêchement d'assurer le service et son lien avec l'état de santé de l'agent concerné.

L'appréciation de l'Administration est soumise au contrôle du juge administratif ([512]).

**3) Mise en demeure de l'agent :**

L'Administration doit adresser à l'agent en abandon de poste une mise en demeure l'invitant à reprendre son service dans les plus brefs délais.

Cette mise en demeure doit être adressée à la dernière adresse connue par l'Administration.

Si au terme d'un délai raisonnable, l'agent ne donne pas suite à la mise en demeure qui lui est adressée, il peut être considéré en abandon de poste.

---

(512) Cf. Conseil d'Etat Français 5 Avril 1991. Kadiche DA 1991 n° 265 et 26 Juin 1991. Bureau d'aide sociale de Paris et T.A de Bordeaux 10 Mai 1991. ZAHM LPA 19 Février 1992 p. 27.

La mise en demeure de l'agent est obligatoire ([513]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1195, arrêt du 27 Mars 1987 Rec. p 346.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué que "même au cas où il est établi que l'agent a délibérément choisi de rompre les liens qui le lient à l'Administration, il demeure néanmoins nécessaire pour l'Administration d'adresser au dit agent une mise en demeure l'invitant à reprendre son service avant de prononcer à son encontre une décision de révocation ou de licenciement."

Toutefois, si un agent, après avoir présenté sa démission, exprime son intention de ne pas attendre la réponse de l'Administration et s'absente sans motif légitime, celle-ci peut le considérer en abandon de poste, sans lui adresser une mise en demeure.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1538, arrêt du 11 Juillet 1989.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a indiqué ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment du rapport d'enquête n° 342 en date du 14 Septembre 1985 approuvé par le requérant que ce dernier a présenté une demande de démission dans laquelle il a expressément marqué sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter le service en précisant qu'il n'était pas prêt de continuer à travailler avant que l'Administration ne donne suite à sa demande de démission.

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que le requérant a délibérément quitté le service sans motif et sans attendre la réponse de l'Administration à sa demande de démission.

Considérant que bien que la jurisprudence du

---

(513) Cf. Conseil d'Etat Français 22 Janvier 1988. Dame Piedebout DA 88 n° 112 et 17 Juin 1992. Meclerc DA 1992 n° 316.

Tribunal impose l'envoi d'une mise en demeure à tout agent qui abandonne le service sans motif, il n'en demeure pas que pour le cas de l'espèce, cette mise en demeure parait superflue compte tenu du fait que le requérant a marqué expressément sa volonté de rompre ses liens avec l'Administration sans même attendre sa réponse."

**II - Les effets de l'abandon de poste**

Lorsque l'abandon de poste est établi, l'Administration peut procéder à la radiation des cadres de l'agent qui en est l'auteur, et ce sans même le faire bénéficier des garanties disciplinaires prévues par la loi.

La jurisprudence considère dans ce cas, que l'agent s'est placé, de lui même, en dehors du champ d'application de la loi ([514]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1126, arrêt du 23 Juin 1986, Salem ..... contre Ministre de l'Intérieur.**

Toutefois, lorsque l'Administration décide, de son propre gré, de recourir à la procédure disciplinaire, elle doit, dans ce cas, se conformer strictement à la procédure légale prévue en la matière ([515]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 694, arrêt du 22 Juin 1983, Ali ..... contre Ministre de la Santé Publique** (un secrétaire d'administration abandonne son poste, le conseil de discipline se réunit alors que la convocation envoyée à l'agent incuplé ne lui est pas parvenue. L'Administration le révoque et le Tribunal Administratif annule la révocation en déclarant que "l'Administration

---

(514) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Avril 1950. Gicquel. Rec. p. 225, et 21 Avril 1967. Reymond AJ 1968. p. 48 et 12 Novembre 1975. Dame Padat AJ 1976. p. 319 et 15 Mai 1981. Meaux DA 81 n° 195.

(515) La jurisprudence Française est dans le même sens : Conseil d'Etat 22 Octobre 1975. FIFI AJDA 76 p.319 et 17 Janvier 1962. p. 509.

n'est pas obligée, dans les cas d'abandon de poste, de traduire l'agent devant le conseil de discipline. Mais, si elle choisit de le faire, elle doit respecter la procédure légale prévue en la matière.")

## Paragraphe II : L'agent qui ne sollicite pas sa réintégration après avoir été mis en disponibilité sur sa demande

En application de l'article 73 du statut général des personnels de la Fonction Publique, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande, doit solliciter sa réintégration, deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, faute de quoi, l'Administration serait en droit de le radier des cadres.

## Paragraphe III : L'intégration des agents dans les cadres des entreprises ou établissements publics

A l'issue d'un détachement, l'agent peut, soit réintégrer son corps d'origine, soit être intégré dans les cadres de l'Administration ou de l'organisme où il est détaché, soit être détaché pour une nouvelle période([516]).

Ainsi, lorsque l'agent est détaché auprès d'un établissement public ou d'une entreprise publique, il peut, à la fin de son détachement, demander son intégration auprès de cet organisme.

Si cette intégration a lieu, elle entraîne automatiquement la radiation des cadres de l'agent concerné ([517]).

---

(516) Cf. article 62 paragraphe 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique et article 58 paragraphe 3 du statut général des forces de sécurité intérieure.

(517) Cf. Circulaires du Premier Ministre n° 66 du 12 Novembre 1994 et 56 du 23 Octobre 1995.

## Paragraphe IV : Le décès

L'agent décédé est radié des cadres à la fin du mois au cours duquel le décès a eu lieu ([518]).

## Paragraphe V : La destitution du grade

Les militaires peuvent être destitués de leur grade.

A ce sujet, l'article 26 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires dispose que la destitution est prononcée par jugement du Tribunal Militaire et entraîne la perte du grade.

L'article 65 du décret du 10 Janvier 1957 portant code de la justice militaire cite par ailleurs la perte du grade parmi les peines complémentaires pouvant être prononcées contre les militaires. Cette mesure entraîne la privation de l'agent de son grade, de son rang et du droit de porter les insignes distinctifs ou l'uniforme.

## Paragraphe VI : La fin de certaines fonctions administratives et politiques

La nomination à certaines fonctions administratives et politiques telles que celles d'ambassadeur, de gouverneur ou de "omda" a lieu dans le cadre d'un pouvoir discrétionnaire très large de l'Administration.

L'autorité administrative peut mettre fin à ces nominations à tout moment et sans formalités particulières.

Toutefois le pouvoir discrétionnaire de l'Administration est soumis au contrôle minimum du juge administratif.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 13.586, arrêt du 24 Avril 1997, Chaïeb ..... contre gouverneur de l'Ariana** (décision de mise fin aux fonctions d'un omda - annulation par le Tribunal Administratif pour

---

(518) Cf. article 96 alinéa 4 du code de la comptabilité publique.

détournement de pouvoir).

## Section II : La situation de l'agent après la cessation définitive de ses fonctions

La décision mettant définitivement fin aux fonctions d'un agent comporte des effets importants dont notamment la radiation des cadres et la perte de la qualité d'agent de la Fonction Publique.

Par ailleurs, certains agents peuvent, après la fin de leur carrière, conserver des liens avec leur Administration ; d'autres peuvent être réintégrés de nouveau dans la Fonction Publique.

### Paragraphe I : Les effets de la cessation définitive des fonctions

La cessation définitive des fonctions produit les effets suivants :

- L'agent qui cesse définitivement ses fonctions ne peut exercer une activité ayant un lien direct avec ses anciennes fonctions qu'après avoir obtenu une autorisation du ministère dont il relevait.

L'agent n'est dispensé de cette autorisation qu'après une période de 5 ans à compter de la cessation définitive des fonctions ([519]).

- L'agent ne peut plus accomplir les actes inhérents à ses anciennes fonctions.

La violation de cette interdiction expose l'agent à une peine de deux ans d'emprisonnement pour "usurpation de titre" ([520]) ([521]).

---

(519) Cf. Chapitre relatif aux obligations de l'agent après la cessation définitive des fonctions.

(520) Cf. article 159 du code pénal.

(521) Cf. Cour de Cassation Française du 26 Février 1948 BCP 66. et Cour d'Appel de Donaï 31 Janvier 1931 à 1932 Séminaire p. 33.

- Toute décision individuelle portant modification de la carrière de l'agent prise après la date de cessation définitive des fonctions est considérée juridiquement "inéxistante" ([522]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 2503, arrêt du 14 Juillet 1992, Naïma ..... contre Ministre de l'Intérieur** ([523]).

Ainsi l'ex-agent de la Fonction Publique ne peut, après la cessation définitive de ses fonctions, bénéficier d'une promotion ou être sanctionné.

Les agents démissionnairs peuvent toutefois être sanctionnés pour les fautes commises avant leur cessation définitive des fonctions ([524]).

- L'agent qui a cessé définitivement ses fonctions ne peut plus se prévaloir de toute nouvelle mesure portant modification des statuts régissant sa carrière ([525]),

- La cessation définitive des fonctions ne donne pas droit à l'agent de récupérer son dossier individuel ([526]).

---

(522) Cf. Conseil d'Etat Français du 3 Février 1956 de Font Bonne Gaz Pal 56.1.259 RDP 56-859 Note Valine.

(523) Cf. dans le même sens les arrêts suivants :
Tribunal Administratif
- Affaire n° 3040, arrêt du 16 Mars 1994, Mohamed ..... contre Ministre de la Santé Publique.
- Affaire n° 3424, arrêt du 21 Novembre 1995, Mourad ..... contre Premier Ministre.

(524) Cf. Conseil d'Etat Français du 15 Juillet 1958. Mengy EPDA 1958 n° 958.

(525) Cf. Conseil d'Etat Français du 9 Mars 1951. Dame Soulière. Rec. Lebon p. 146.

(526) Cf. Conseil d'Etat Français du 14 Mars 1951. Paraire. Rec. p. 156.

## Paragraphe II : Cessation définitive des fonctions avec maintien de "certains liens" avec l'Administration

Le fonctionnaire peut, au terme de sa carrière, conserver certains liens avec l'Administration :

- soit en bénéficiant de l'honorariat,
- soit en continuant à être chargé de certains travaux occasionnels,
- soit en acquérant le titre de professeur émérite.

### I - L'honorariat [527]

Le fonctionnaire ayant cessé définitivement ses fonctions peut, par décret, se voir conférer l'honorariat dans le grade ou dans la fonction qu'il occupait.

L'honorariat peut aussi être conféré à l'agent qui cesse d'appartenir à un corps déterminé, sans quitter définitivement la Fonction Publique.

A titre exceptionnel, l'honorariat peut être conféré dans le grade ou la fonction immédiatement supérieurs.

L'honorariat permet au fonctionnaire de continuer à jouir des honneurs et privilèges d'un grade ou d'un emploi fonctionnel déterminés.

Les magistrats honoraires demeurent attachés, en leur qualité, à la juridiction à laquelle ils appartenaient, ils peuvent assister en costume d'audience aux cérémonies solennelles de leur juridiction. Ils prennent rang dans ces cérémonies à la suite des magistrats de leur grade [528].

L'honorariat est conféré aux fonctionnaires ayant totalisé 20 ans au moins de services civils effectifs.

L'honorariat ne peut pas évidemment être accordé aux fonctionnaires révoqués, licenciés, ou radiés des

---

(527) Cf. loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 et décret n° 86-207 du 7 Février 1986.

(528) Cf. article 48 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

cadres pour abandon de poste.

Le bénéficiaire de l'honorariat doit se comporter dignement ; sinon ce privilège pourrait lui être retiré.

Le retrait de la qualité d'honoraire intervient par décret ; l'agent dispose à cette occasion de certaines garanties dont principalement l'obligation de lui notifier au préalable les griefs retenus contre lui, afin de pouvoir présenter le cas échéant, ses moyens de défense ([529]).

## II - L'exercice de certains travaux occasionnels

En application de la loi n° 87-8 du 6 Mars 1987, les ex-agents de la Fonction Publique, bénéficiaires d'une pension de retraite, peuvent être chargés d'effectuer certains travaux occasionnels.

Ces travaux peuvent se rapporter :

- à la production d'oeuvres scientifiques, littéraires, ou artistiques,
- à la recherche scientifique,
- au développement de la culture, du sport, et de la promotion de la jeunesse.

Ils peuvent aussi être effectués sous forme

---

(529) En France, et depuis 1978, la dignité de l'honorariat est acquise de plein droit par les agents mis à la retraite, après avoir accompli au moins vingt ans de service.

Ce droit a été confirmé par l'article 71 de la loi Française n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat qui dispose que "tout fonctionnaire admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi à condition d'avoir accompli 20 ans au moins de services publics."

L'Administration peut toutefois faire obstacle à l'acquisition de l'honorariat, en invoquant la mauvaise qualité des services rendus par l'intéressé ; elle peut aussi prononcer le retrait de l'honorariat lorsque la nature des activités exercées par l'ex-fonctionnaire en sont incompatibles (Cf. notamment lois Françaises des 11 et 26 Janvier 1984 (articles 71 et 94) et loi Française du 9 Janvier 1980 (article 86).).

d'expertises, de consultations ou de formation professionnelle ([530]).

Toutefois, la durée d'occupation de l'ex-agent de la Fonction Publique pour effectuer ces travaux, ne doit pas dépasser le cinquième de la durée d'occupation d'un agent exerçant les mêmes activités à plein temps.

### III - Le titre de professeur émérite

Les professeurs de l'enseignement supérieur admis à la retraite peuvent se voir conférer le titre de professeur émérite, après avis du conseil scientifique de l'institution concernée et celui du conseil des universités.

Les professeurs émérites peuvent diriger des séminaires, encadrer des chercheurs, participer à des jurys de thèse de doctorat et à des jurys d'habilitation ainsi qu'aux instances de recrutement et de promotion ([531]).

## Paragraphe III : La réintégration des agents ayant cessé leurs fonctions

L'agent ayant cessé ses fonctions peut être réintégré de nouveau dans la Fonction Publique.

Cette réintégration peut avoir lieu dans divers cas ([532]) :

**1er cas : Réintégration en qualité de candidat externe.**

Dans ce cas, l'ex-agent de la Fonction Publique

---

(530) Cf. décret n° 87-338 du 6 Mars 1987.

(531) Cf. décret n° 93-1825 du 6 Septembre 1993 et décret n° 98-1334 du 22 Juin 1998.

(532) En France, l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que "...l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public."

doit satisfaire à toutes les conditions exigées des candidats externes à l'emploi postulé, sans aucune considération de son ancienneté administrative.

Toutefois, l'Administration peut, sur la base du passé de l'agent, refuser d'agréer sa candidature.

**2ème cas : Réintégration par suite d'une amnistie ou d'une grace amnistiante.**

Lorsque la cessation définitive des fonctions est prononcée suite à une condamnation pénale, l'agent peut être réintégré, s'il bénéficie d'une mesure d'amnistie ou de grâce amnistiante.

L'agent doit, toutefois, solliciter sa réintégration dans l'année qui suit sa réhabilitation ([533]).

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux agents réhabilités par décision de la commission de grâce.

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1154, arrêt du 30 Novembre 1984, Mohamed ..... contre Ministre de l'Agriculture.**

**3ème cas : Réintégration des agents démissionnaires.**

La démission étant irrévocable, les agents démissionnaires ne peuvent, en principe, réintégrer la Fonction Publique qu'en qualité de candidat externe.

Toutefois, les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes démissionnaires peuvent être réintégrés dans leurs fonctions dans le délai de cinq ans suivant la date de cessation de leurs fonctions.

Le militaire démissionnaire peut aussi demander à être de nouveau recruté dans l'armée.

Cette réintégration doit être justifiée par les nécessités du service et doit être sollicitée par l'agent concerné.

Dans ce cas, les agents sont classés dans les mêmes grades et échelons qu'ils occupaient au moment de la

---

(533) Cf. art. 58 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et art. 1er de la loi n° 87-8 du 6 Mars 1987.

cessation de leurs fonctions.

Cette réintégration n'est qu'une simple possibilité offerte à l'Administration ([534]).

**Tribunal Administratif**

**Affaire n° 1779, arrêt du 2 Juin 1989, Néji ..... contre Ministre de l'Intérieur.**

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant conteste la décision de l'Administration de ne pas avoir donné suite à la demande de retrait de sa démission alors que l'article 73 de son statut lui en a donné la possibilité dans un délai de cinq ans.

Considérant qu'il ressort de l'article 73 sus indiqué que l'Administration n'est pas obligée de donner suite à une demande de retrait des démissions mais qu'elle peut tout simplement le faire en cas de nécessités de service et sous réserve de l'accord de l'agent concerné, ce qui n'est pas le cas dans la présente espèce."

**4ème cas : Réintégration des agents retraités.**

Il y a lieu de distinguer à cet égard entre les dispositions générales applicables à tous les agents de la Fonction Publique et les dispositions particulières à certains corps.

**a/ Dispositions générales :**

L'agent mis à la retraite peut réintégrer la Fonction Publique en qualité de contractuel, et ce quelque soient le motif de sa mise à la retraite et l'âge qu'il a atteint.

Toutefois, si l'agent jouit déjà d'une pension de retraite, il ne peut être réintégré à plein temps que sur la base d'une "dérogation" accordée par décret.

Dans ce cas, il est procédé à la suspension du

---

(534) Cf. art. 73 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et art. 79 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 et art. 29 bis du décret n° 72-380 du 6 Septembre 1972 tel qu'il a été modifié par le décret n° 79-84 du 6 Janvier 1979.

service de sa pension de retraite ([535]).

En pratique, cette mesure est prévue pour maintenir les agents en activité au delà de l'âge de 65 ans.

Par ailleurs, certains textes prévoient expressément la possibilité de recruter les retraités dans des emplois déterminés.

Ainsi, à titre d'exemple le Médiateur Administratif et les membres du cabinet du Président de la République peuvent être choisis parmi les agents retraités ([536]).

**b/ Dispositions particulières à certains corps :**

Les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes mis à la retraite sur leur demande, peuvent être réintégrés dans leurs fonctions dans un délai de cinq ans.

Cette réintégration ne peut avoir lieu que pour nécessités de service et sous réserve de l'accord de l'agent en question.

Dans ce cas, le dit agent est classé dans les mêmes grades et échelons qu'il occupait au moment de la cessation de ses fonctions.

La possibilité de réintégration est toutefois laissée à la discrétion de l'Administration ([537]).

En cas de réintégration, le service de la pension de retraite est suspendu.

---

(535) En application de l'article 2 de la loi n° 87-8 du 6 Mars 1987, le cumul d'une pension de retraite et d'un salaire est interdit ; ainsi légalement l'agent doit choisir entre la pension de retraite et le salaire, en pratique il choisit le salaire.

(536) Cf. article 2 (nouveau) du décret n° 92-2143 du 10 Décembre 1992 tel qu'il a été modifié par le décret du 9 Juin 1997, et article 3 du décret n° 90-1954 du 26 Novembre 1990.

(537) Cf. art. 73 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et art. 79 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 et art. 29 bis du décret n° 72-380 du 6 Septembre 1972 tel qu'il a été modifié par le décret n° 79-84 du 6 Janvier 1979.

**5ème cas : Réintégration des ex-agents temporaires.**

L'agent temporaire licencié, peut être réintégré de nouveau dans son emploi.

Dans sa nouvelle situation, il bénéficie, d'une ancienneté égale à la durée des services antérieurs qu'il avait accomplis.

Toutefois, les services accomplis doivent être effectués dans la même catégorie.

# TABLE DES MATIERES

## Volume Préliminaire

**Chapitre Premier**
Aperçu historique sur l'évolution des pouvoirs publics et de l'Administration en Tunisie

**Chapitre II**
Notions générales sur la Fonction Publique et son personnel

**Chapitre III**
La mise à niveau de l'Administration

**Bibliographie de l'ouvrage**

**Index Alphabétique**

## Volume I : La carrière du Fonctionnaire

**Page**

**CHAPITRE PREMIER :**
**L'accès à la Fonction Publique** ..... 13

**Section I :** Le principe d'égal accès aux emplois publics ..... 13
**Section II :** Les conditions d'accès à la Fonction Publique ..... 20
**Sous Section I :** Les conditions générales d'accès à la Fonction Publique ..... 21

**Paragraphe I :** La condition de nationalité ..... 21
**Paragraphe II :** La condition de jouissance des droits civiques ..... 28
**Paragraphe III :** La condition de bonne moralité ..... 31
**Paragraphe IV :** La condition d'âge ..... 33
**Paragraphe V :** La condition d'aptitude physique, mentale et intellectuelle ..... 36
**Paragraphe VI :** La condition relative à la position du candidat vis-à-vis de la loi sur le recrutement de l'armée ..... 42

**Sous-section II :** Les conditions particulières d'accès à la Fonction Publique ..... 45
**Section III :** Les modes d'accès à la Fonction Publique ..... 47
**Sous-Section I :** L'accès à la Fonction Publique par voie de concours ..... 47

**Paragraphe I :** Notions générales relatives aux concours ..... 48
**Paragraphe II :** Organisation des concours ..... 59
**Paragraphe III :** Contrôle juridictionnel des opérations du concours ..... 97

**Sous-Section II :** Recrutement sans concours ..... 99

**Paragraphe I :** Nomination directe des élèves issus des écoles de formation ..... 100
**Paragraphe II :** Nomination des agents appartenant aux corps dont les statuts particuliers peuvent déroger aux dispositions du statut général ..... 100
**Paragraphe III :** Nomination des agents soumis à des statuts généraux autonomes ..... 101

**Paragraphe IV :** Recrutement des agents et ouvriers temporaires ..... 101
**Paragraphe V :** Recrutement des agents occasionnels et des ouvriers de chantiers ..... 103
**Paragraphe VI :** Recrutement des agents contractuels ..... 103
**Paragraphe VII :** Nomination à certains emplois supérieurs de l'Administration ..... 106
**Paragraphe VIII :** Intégration des agents des entreprises publiques au sein des services de la Fonction Publique ..... 107

**CHAPITRE II :**
**Prise de fonction et confirmation**.... 109

**Section I :** La prise de fonction ..... 109

**Paragraphe I :** La nomination ..... 109
**Paragraphe II :** La prestation de serment ..... 114
**Paragraphe III :** L'affectation ..... 116

**Section II :** La confirmation ..... 119

**Paragraphe I :** Confirmation des agents nommés à titre permanent ..... 120
**Paragraphe II :** Titularisation des agents temporaires ..... 140

**CHAPITRE III :**
**Les positions** ..... 144

**Section I :** La position d'activité ..... 146
**Section II :** La position de détachement ..... 147

**Paragraphe I :** Notions générales ..... 147
**Paragraphe II :** Procédure de détachement ..... 153

**Paragraphe III :** Effets du détachement ..... 153
**Paragraphe IV :** Durée et renouvellement du détachement ..... 157
**Paragraphe V :** Fin du détachement ..... 158

**Section III :** La mise en disponibilité ..... 163

**Paragraphe I :** La mise en disponibilité "normale" ..... 163
**Paragraphe II :** La mise en disponibilité spéciale ..... 179
**Paragraphe III :** Missions particulières confiées à certains agents placés en position de disponibilité ..... 186

**Section IV :** La position sous les drapeaux ..... 186

**Paragraphe I :** Les agents pouvant être mis en position "sous les drapeaux" ..... 186
**Paragraphe II :** Droits des agents placés en position "sous les drapeaux" ..... 187
**Paragraphe III :** Fin de la position "sous les drapeaux" ..... 187

**CHAPITRE IV :**
**L'évaluation des performances, du comportement et du rendement des agents de la Fonction Publique** ..... 189

**Section I :** La note professionnelle ..... 189

**Paragraphe I :** Les autorités nanties du pouvoir de notation ..... 191

**Paragraphe II :** Les agents devant être notés ..... 192

**Paragraphe III :** La périodicité de la note professionnelle ..... 196
**Paragraphe IV :** Les éléments de la note professionnelle ..... 196
**Paragraphe V :** Les critères de notation ..... 198
**Paragraphe VI :** Harmonisation des notes professionnelles ..... 201
**Paragraphe VII :** Notification de la note professionnelle ..... 202
**Paragraphe VIII :** Contrôle et révision de la note professionnelle ..... 203
**Paragraphe IX :** Recours juridictionnels contre les décisions de notation ..... 203

**Section II :** La note de la Prime de Rendement ..... 208

**CHAPITRE V :**
**Le changement d'affectation des agents de la Fonction Publique** ..... 211

**Paragraphe I :** Mutation des agents de la Fonction Publique ..... 211
**Paragraphe II :** La mise à la disposition ..... 218

**CHAPITRE VI :**
**L'intégration des agents de la Fonction Publique** ..... 222

**Section I :** Intégration suite à un réaménagement statutaire ..... 222
**Section II :** Intégration des ouvriers dans les corps de fonctionnaires ..... 223

**Section III :** Intégration des fonctionnaires dans le corps des ouvriers ..... 224

**Section IV :** Intégration des agents à l'issue de leur détachement ..... 224

## CHAPITRE VII :
## La fin de la carrière des agents de la Fonction Publique ..... 229

**Section I :** Les modes de cessation définitive des fonctions ..... 229

**Sous-Section I :** Les modes classiques de cessation définitive des fonctions ..... 231

**Paragraphe I :** La perte de la nationalité ..... 231

**Paragraphe II :** La perte des droits civiques ..... 233

**Paragraphe III :** La démission ..... 241

**Paragraphe IV :** Le licenciement ..... 251

**Paragraphe V :** La révocation ..... 261

**Paragraphe VI :** L'admission à la retraite ..... 261

**Paragraphe VII :** La résiliation du contrat d'engagement ..... 292

**Sous-Section II :** Les modes particuliers de cessation définitive des fonctions ..... 292

**Paragraphe I :** L'abandon de poste ..... 293

**Paragraphe II :** L'agent qui ne sollicite pas sa réintégration après avoir été mis en disponibilité sur sa demande ..... 300

**Paragraphe III :** L'intégration des agents dans les cadres des entreprises ou établissements publics ..... 301

**Paragraphe IV :** Le décès ..... 301

**Paragraphe V :** La destitution du grade ..... 301

**Paragraphe VI :** La fin de certaines fonctions administratives et politiques ..... 302

**Section II :** La situation de l'agent après la cessation définitive de ses fonctions ..... 302

**Paragraphe I :** Les effets de la cessation définitive des fonctions ..... 303

**Paragraphe II :** Cessation définitive des fonctions avec maintien de "certains liens" avec l'Administration ..... 304

**Paragraphe III :** La réintégration des agents ayant cessé leurs fonctions ..... 306

## Volume II :
## - Les droits du fonctionnaire
## - La défense de ces droits

**Chapitre Premier**
Les congés

**Chapitre II**
L'avancement

**Chapitre III**
La promotion

**Chapitre IV**
L'exercice des libertés publiques

**Chapitre V**
La rémunération

**Chapitre VI**
La protection

**Chapitre VII**
Décorations et droits acquis

**Chapitre VIII**
Les droits après la cessation définitive des fonctions

**Chapitre IX**
La défense des droits (collectivement)

**Chapitre X**
La défense des droits (individuellement)

## Volume III :
## - Les obligations du fonctionnaire
## - Le régime disciplinaire dans la Fonction Publique

**Chapitre Premier**
Les obligations se rapportant à l'exercice des fonctions

**Chapitre II**
Les obligaations qui revêtent un aspect moral

**Chapitre III**
Les obligations spécifiques à certains corps ou à certains grades particuliers de la Fonction Publique

**Chapitre IV**
Les obligations des agents de la Fonction Publique après la cessation définitive de leurs fonctions

**Chapitre V**
Les infractions disciplinaires que peuvent comme

**Chapitre VI**
La punition administrative des agents de la Fonction Publique pour manquement à leurs obligations professionnelles

**Chapitre VII**
Les autres mesures administratives à caractère disciplinaire pouvant être prises à l'encontre des agents de la Fonction Publique

**Conclusion**

Cet ouvrage, traite en quatre volumes de l'ensemble des questions juridiques concernant le fonctionnaire Tunisien. Il se base sur les textes juridiques en vigueur et la jurisprudence administrative; il met en exergue les profondes réformes introduites depuis le 7 novembre 1987 et fait référence à l'état du droit comparé en la matière.

Dans un volume préliminaire, les auteurs donnent un aperçu historique sur l'organisation des pouvoirs publics et de l'Administration en Tunisie durant les quatre derniers siècles et présentent le cadre général du droit de la fonction publique (organisation et fonctionnement des services, situation des agents, répartition des effectifs, système de fonction publique). Les auteurs font également état du programme de mise à niveau de l'Administration.

Le volume I est consacré à la carrière des agents de la fonction publique depuis leur recrutement jusqu'à la cessation définitive de leurs fonctions (accès, stage, titularisation, positions, évaluation des performances, changement d'affectation, intégration, cessation des fonctions).

Le volume II traite des droits des agents durant leur carrière et après la cessation de leurs fonctions, ainsi que des moyens juridiques dont ils disposent pour la défense collective et individuelle de leurs droits.

Le volume III est consacré aux obligations auxquelles sont astreints les agents et traite du régime disciplinaire dans la fonction publique.

ISBN : 9973 - 828 - 34 - 8
Le Fonctionnaire en Droit Tunisien
Volume I
Contributions à la Littérature d'Entreprise
© Editions C.L.E. 2000
96, Rue Yougoslavie - 1001 Tunis
Tél. : 345 095 - Fax : 349 796
Site web : editions-cle.com
E-mail:dg@editions-cle.com

**Prix : 12,500 DT**